بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

كلية التربية بمكة المكرمة

الدراسات العليا

نموذج رقم (٨)

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات المطلوبة

الاسم (رباعي) : محمد بن عيسى بن محسن الشاعري **القسم**: علم النفس

الدرجة العلمية : ماجستير **التخصص** : توجيه تربوي ومهني

عنوان الأطروحة : ((التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظتي جدة والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية.))

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد :

فبناءً على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة أعلاه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٩ / ٢ / ١٤٢٤ هـ بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة ، وحيث قد تم عمل اللازم ، فإن اللجنة توصي بإجازتها في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه .

والله الموفق

أعضاء اللجنة

المشرف	مناقش داخلي	مناقش خارجي
الاسم : د . محمد بن جعفر جمل الليل	الاسم : أ.د. عبد المنان ملا معمور بار	الاسم : د. زكريا بن يحي لال
التوقيع :	التوقيع :	التوقيع :

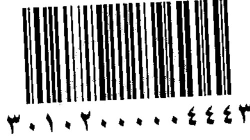
يعتمد ،،،

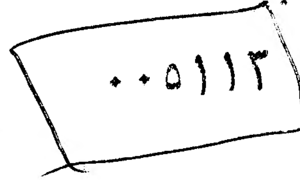
رئيس قسم علم النفس

د. حسين عبد الفتاح الغامدي

• يوضع هذا النموذج أمام الصفحة المقابلة لصفحة عنوان الأطروحة في كل نسخة من الرسالة .

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية – قسم علم النفس



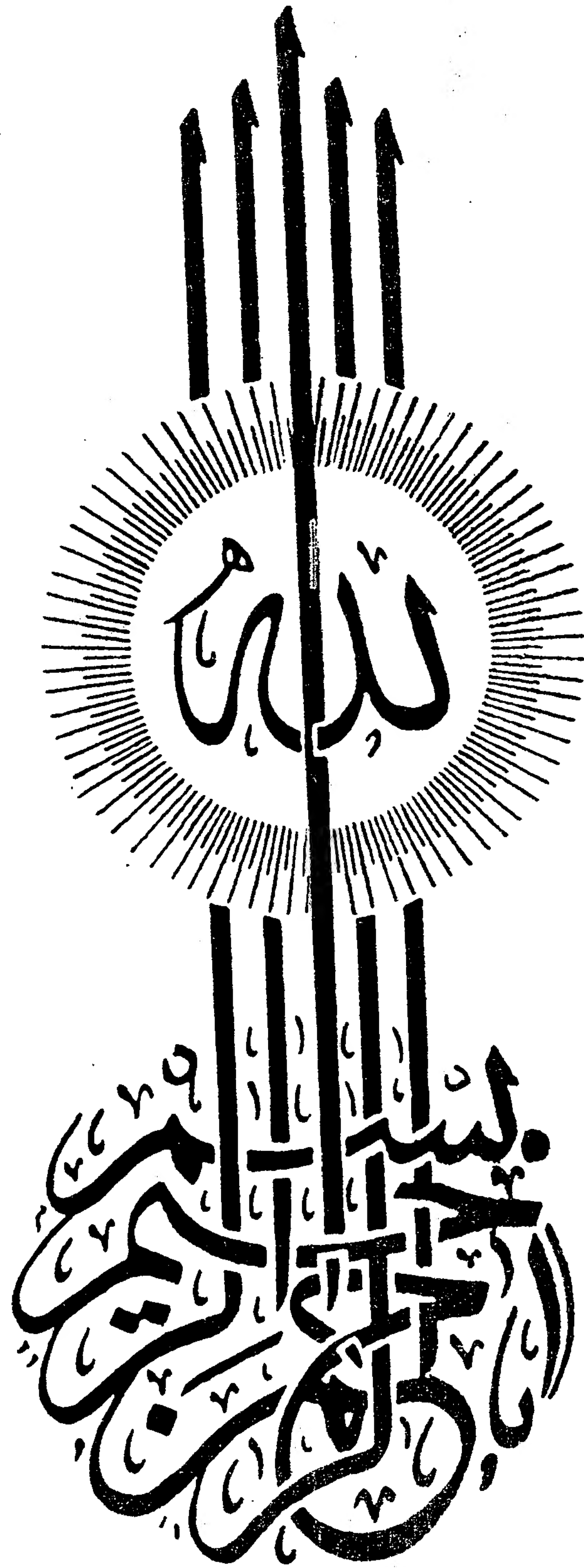


التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظتي جدة والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية)

إعداد الطالب
محمد بن عيسى بن محسن الشاعري

إشراف الدكتور
محمد بن جعفر جمل الليل

بحث مقدم لقسم علم النفس (تخصص توجيه تربوي ومهني) – كلية التربية – جامعة أم القرى
متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير
الفصل الدراسي الثاني
١٤٢٣ - ١٤٢٤هـ


الله
بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة

الموضوع :

التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظتي جدة والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية).

أهداف الدراسة :

١- هدفت الدراسة إلى معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعاً لمتغيرات الدراسة (المحافظتين ، مجال العمل بالإشراف التربوي – مشرف إدارة مدرسية – مشرف مادة – مشرف صفوف أولية ، العمر ، الدخل الشهري ، المؤهل ، الإنتاج العلمي في مجال البحوث ، سنوات الخدمة في الإشراف التربوي ، الدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي) .

٢- الإفادة من نتائج الدراسة الحالية في تقديم توصيات تسهم في رفع مستوى التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بما يتناسب وأهمية هذه الإدارة في التعليم العام .

عينة الدراسة :

أجريت هذه الدراسة على المشرفين التربويين بمحافظتي جدة والقنفذة التعليميتين كالتالي :

- ١٤٣ مشرفاً تربوياً في مختلف مجالات الإشراف التربوي بمحافظة جدة التعليمية .
- ٦٢ مشرفاً تربوياً في مختلف مجالات الإشراف التربوي بمحافظة القنفذة التعليمية .

أدوات الدراسة :

مقياس التوافق المهني من إعداد (حسن مصطفى ١٩٨١م) بعد إجراء التعديلات المناسبة عليه وحساب المقاييس السيكومترية له .

الأسلوب الإحصائي :

١- الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحراف المعياري والتوزيع التكراري والنسبي) لوصف العينة .

٢- اختبار (ت) T.test لتحديد الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين والمؤهل الدراسي .

٣- اختبار تحليل التباين One-way لمعرفة الفروق تبعا (المجالات و العمر والدخل والدورات والخدمة والإنتاج العلمي) .

٤- اختبار شيفيه لتحديد مكان الفروق في التوافق المهني .

نتائج الدراسة :

١- ا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين لصالح المشرفين التربويين بمحافظة القنفذة .

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل في الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية – مشرف مادة – مشرف صفوف أولية .) لصالح مشرفي المواد .

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للعمر .

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب الدخل الشهري .

٥- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للمؤهل .

٦- توجد فروق ذات دالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين للإنتاج العلمي في مجال البحوث لصالح المجموعة (ثلاث بحوث فأكثر) .

٧- توجد فروق ذات دالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي لصالح الفئة (١١سنة _ ١٥ سنة خدمة في مجال الإشراف التربوي) .

٨- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي لصالح المجموعة (ثلاث دورات فأكثر) .

التوصيات :

١- الاستمرار بالأخذ بالصيغة الموحدة لاختيار وتكليف المشرفين التربويين مع مراعاة أن يكون في سن مبكر.

٢- تضمين برامج الدورات التدريبية للمشرفين التربويين الجدد برامج تمس احتياجاتهم الميدانية .

٣- ضرورة صرف الحوافز والمكافآت الخاصة للمشرفين التربويين .

٤- إعطاء المشرفين التربويين إجازات خاصة للبحث العلمي .

٥- تزويد جميع إدارات التعليم بمحافظات المملكة بنسخ من جميع البحوث التربوية التي أجريت في الجامعات.

٦- التوسع في القبول في الدورات التدريبية التي تنفذها كليات التربية في الجامعات بحيث تشمل جميع المشرفين.

The Summary of the Study

The subject:
Vocational Adjustment for Educational Supervisors in both Jeddah and Qunfudah Educational Directorates, and its Relation to Some Demographic Variables.

Objectives of the Study:
a- To know if there are differences denoting statistical indications in vocational adjustment according to the following variables:
(The two directorates – field of activity in educational supervision – the supervisor of schooling management – the supervisor of a subject – the supervisor of the primary classrooms – age – monthly income – qualification – scientific outcome related to research range – years of experience in educational supervision – training programmes received in educational supervision.)
b- To benefit from the results of the existing study for supplying recommendations that contribute positively in the vocational adjustment for the educational supervisors.

Specimen of the Study:
This study included the supervisors in Jeddah and Qunfudah Directorates as follows:
- 143 educational supervisors from different fields of supervision in Jeddah Educational Directorate.
- 62 educational supervisors from different fields of supervision in Qunfudah Educational Directorate.

Measure of the Study:
The measurement of vocational adjustment prepared by Hassan Mustafa in 1981 AD after changing what is necessary and putting its psychomotor measurements.

Statistical Method:
1- Descriptive statistics for describing the specimen. (arithmetic mean – standard deviation – frequency distribution)
2- T.test to specify the differences in vocational adjustment for educational supervisors according to the two directorates and qualifications.
3- Contrast analysis test (one –way) to know the differences related to (field of activity – age – income – training programmes – service – scientific production).

Results of the Study:
1-There are a siginificant in vocational adjustment for educational supervisors (according to the two directorates) in favour of Qunfudah Directorate.
2- There are a siginificant in dications in vocational adjustment for educational supervisors (according to field of activity in educational supervision = the supervisor of schooling management – the supervisor of a subject – the supervisor of the primary classrooms) in favour of supervisors of subjects.
3- No differences denoting statistical indications in vocational adjustment for educational supervisors related to the age.
4- No a siginificant indications in vocational adjustment for educational supervisors according to the income.
5- No a siginificant indications in vocational adjustment for educational supervisors according to the qualification.
6- There are a siginificant differences denoting statistical indications in vocational adjustment for educational supervisors (according to scientific production in the field of research) in favour of group (three researches and more).
7- There are a siginificant differences denoting statistical indications in vocational adjustment for educational supervisors (according to years of experience in educational supervision) in favour of group (11-15 year – experience in supervision).
8- There are a siginificant differences denoting statistical indications in vocational adjustment for educational supervisors (according to scientific training programmes in educational supervision) in favour of group (three programmes and more).

Recommendations:
1-Keeping on the same regulations for selecting educational supervisors preferring agile ones.
2-Training programmes for fresh supervisors should include important subjects related to the field of work.
3- It is necessary to motivate educational supervisors by giving them special rewards.
4-Private affair leave should be given to educational supervisors for doing scientific studies.
5-Copies of all educational researches in universities should be supplied to all managements of education in Saudi Arabia.
6- Increasing the number of educational supervisors in training programmes accomplished by Colleges of Education in Saudi Universities.

إهداء

أهدي هذا الجهد العلمي إلى كل طالب علم يسعى ويثابر ، ويحقق النفع لأمته ودينه ووطنه ، لايبغي من ذلك إلا العلم الموصل للتعرف على عظمة الخالق سبحانه وتعالى القائل (إنما يخشى الله من عباده العلماء ... الآية) سورة فاطر آية ٢٨.

كما أهديه إلى والدي رحمه الله ، وإلى والدتي حفظها الله وأمد في عمرها التي لم تنقطع دعواتها لي بالتوفيق ، مما كان له أكبر الأثر في تحقيقه .

كما أهديه إلى زوجتي العزيزة وإلى أبنائي وبناتي الأحباب الذين وفروا لي سبل الراحة وصبروا على إنشغالي عنهم بالدراسة حتى تحقق هذا الإنجاز .

فلهم مني جميعاً جزيل الشكر والعرفان ،
والله أسأل أن ينفعنا وينفع بنا إنه سميع مجيب ،،،

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين حمداً يليق بجلاله وعظمته ، وأصلي وأسلم على سيد الأولين والآخرين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم وعلى آله وصحبه أجمعين ، وبعد .

فإن هذا الجهد وهذا العمل لم يكن ليتحقق لولا فضل الله سبحانه وتعالى وتوفيقه ، ثم جهود وعون كل من وقف معي وساعدني بالدعم والمشورة والتوصية وفي مقدمة الجميع سعادة الدكتور / محمد بن جعفر جمل الليل المشرف على هذه الرسالة ، فله مني جزيل الشكر والتقدير والعرفان على دعمه المتواصل وتوجيهه ومساندته وتحمله وسعة صدره وأسلوبه الراقي في التعامل ، فلا غرابة في ذلك فهو أهل لكل خير ، أسأل الله سبحانه وتعالى أن يجزيه خير الجزاء ، وأن يجعل ما يقدمه للعلم وطلابه في موازين حسناته إنه سميع مجيب .

كما أخص بالشكر والتقدير كلٍ من سعادة عميد كلية التربيةالأستاذ الدكتور / محمود بن محمد كسناوي ، وسعادة رئيس قسم علم النفس الدكتور / حسين بن عبد الفتاح الغامدي ، وكل من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس الذين لدعمهم وعلمهم الذي زودوني به .

كما اخص بالشكر كلاً من سعادة الدكتور / هشام مخيمر وسعادة الدكتور أحمد سيد الذين قاموا مشكورين بتحكيم خطة هذه الدراسة وقدموا للباحث الكثير من التوجيهات التي استفاد منها في هذه الدراسة ، كما أخص بالشكر عضوي المناقشة وهما كلاً من سعادة الدكتور / زكريا بن يحي لال وسعادة الآستاذ الدكتور / عبد المنان ملا معمور بار لتفضلهما بمناقشة هذه الدراسة رغم مشاغلهما وأعمالهما الكثيرة .

كما أتقدم بالشكر والتقدير لكلٍ من سعادة مدير عام التعليم بمحافظة جدة ، وسعادة مدير التعليم بمحافظة القنفذة ، وأصحاب السعادة مديري الإشراف التربوي ومديري مراكز الإشراف التربوي، ورؤساء أقسام البحوث التربوية في كلٍ من محافظتي جدة والقنفذة لدعمهم وتسهيل مهمتي في إجراء هذا البحث .

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان لزملائي المشرفين التربويين بمحافظتي جدة والقنفذة على استجابتهم وتعاونهم في تنفيذ هذا البحث .

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لجميع أفراد أسرتي ، و كل من قدم لي المساعدة ولم أذكره بالاسم ، فللجميع الشكر والتقدير والعرفان ، ودعواتي بالتوفيق للجميع والفوز والفلاح في الدنيا والآخرة .

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ،،،

الباحث / محمد بن عيسى الشاعري

فهرس الموضوعات

الفصل الثالث : إجراءات الدراسة

الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها

الفصل الخامس :

فهرس الجداول

قائمة الملاحق

الفصل الأول : مدخل إلى الدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- مصطلحات الدراسة
- حدود الدراسة

مقدمة :

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في الاستجابة للمواقف المركبة التي تنتج عن حاجاته في مقابل قدرته على إشباع هذه الحاجات . والإنسان في سعي دائم نحو التوافق و السواء النفسي ، ولكي يعيش الإنسان سويا ينبغي أن يكون لديه القدرة على الاستجابة المتنوعة التي تتلاءم مع المواقف المختلفة تحقيقا لإشباع دوافعه وحاجاته .

وبذلك يمكن القول أن كل سلوك يصدر عن الإنسان ما هو إلا محاولة لتحقيق التوافق اللازم للوصول إلى مصالحه بما يكفل له البناء والاستمرار (طه،١٩٨٦ م ص٣٢) .

وإذا كان هذا هو التوافق فإن سوء التوافق ينشأ عندما يصبح تحقيق الأهداف أمراً عسيراً أو عندما تتحقق بطريقة لا تتفق ومعايير المجتمع . وجدير بالذكر أن كثيراً من جوانب سوء التوافق لا تحقق إشباع بالمعنى المطلوب حيث يظل الفرد متوتراً وخاصة في علاقته بالمجتمع الذي يعيش فيه .

وعليه فإن سوء التوافق يمثل حالة عجز من جانب الفرد في الوصول إلى حل مناسب لمشاكله ومن ثم الفشل في خفض التوتر الناتج عن هذه الحاجة بدرجة مرضية .

وحيث أن الفرد غالبا ما يقضي الجزء الأكبر في عمله ولكن بدرجات متفاوتة بحسب طبيعة العمل و أهميته ومتطلبات ذلك العمل وأمور أخرى ، فإنه يظل الإشراف التربوي واحداً من أهم وأبرز وأقوى الأعمال التي يمارسها منفذوه وهم المشرفون التربويون في عملية التربية والتعليم .

وحيث أن عملية التربية والتعليم هي النشاط الذي يهدف إلى إعداد الأجيال إعداداً يتيح لهم المساهمة في بناء مستقبل مشرق لأمتهم ، فإنه يعد الإشراف التربوي من العوامل الهامة التي تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية ، ويتضح ذلك من مفهوم الإشراف التربوي الحديث ، الذي يركز على أنه خدمة فنية تقوم على

أساس من التخطيط السليم الذي يهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم .وقد تركزت الاهتمامات على عملية الإشراف التربوي ومنفذيها المشرفين التربويين باعتبارهم في مقدمة من يقوم بعملية تقويم وتطوير العملية التربوية والتعليمية بكافة محاورها . وقد خص الإشراف التربوي بالمملكة باهتمام بالغ في السنوات الأخيرة إدراكا من وزارة التربية والتعليم بالدور الكبير الذي يساهم به الإشراف التربوي في هذا التطوير ، ويتضح ذلك الاهتمام من خلال التطورات السريعة والمتلاحقة لمفهوم الإشراف التربوي من مفهوم التفتيش إلى التوجيه التربوي إلى الإشراف التربوي وهذا التطور نتيجة لتطور النظرة الشاملة للعملية التعليمية والتربوية وكذلك تقدم البحوث والدراسات في هذا المجال .(الزاحمي ،١٤٢١هـ ، ص٢) ، ومن تلك الدراسات (الحبيب ، ١٤١٧هـ ،ص ٣٣) حيث أكد بقوله " إن الإشراف التربوي يعد من المسائل المهمة التي يجب أن تطور جوانبها المختلفة كي تحقق هدف التربية الرئيس وهو بناء الإنسان انطلاقاً من موقع التوجيه والإشراف التربوي داخل العملية التعليمية . " كما ذكر (البابطين ، ١٩٩٤م، ص١)" أن الإشراف التربوي أحد أساليب تطوير العملية التعليمية ونموها بما لها من اتصال وثيق بالتربية التي تعني التطوير ، لذلك يجب أن يستمر الإشراف التربوي في النمو والعطاء لا أن يقف ثابتاً بدعوى أنه نجاحاً مناسباً في فترة زمنية مضت لأن ثباته يعني الجمود وحين يصاب الإشراف التربوي بالجمود فإن القائمين عليه يجب أن يبذلوا جهداً في التغلب على مشكلاته ... والتغلب على مشكلاته يتوقف بالدرجة الأولى على مستويات الأفراد العاملين فيه من حيث إتقان مهارات الأداء وتحمل المسؤولية."

وتأتي هذه الدراسة الحالية لتتناول الجانب المهم وهو التوافق المهني للمشرف التربوي وعلاقته ببعض المتغيرات ، حيث كشفت بجلاء أهمية بعض هذه المتغيرات في التوافق المهني للمشرفين التربويين .

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :-

البحث التالي يتناول مشكلة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بغرض التعرف على العلاقة بين التوافق المهني لدى المشرفين التربويين ومجموعة من المتغيرات(المحافظتين جدة والقنفذة – مجالات العمل بالإشراف التربوي – السن – الدخل الشهري – المؤهل – الإنتاج العلمي – الخدمة في مجال الإشراف – الدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي) من خلال التساؤلات الآتية : –

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين (جدة والقنفذة) ؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل بالإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية – مشرف مادة – مشرف صفوف أولية) ؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للسن ؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدخل الشهري ؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للمؤهل ؟

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث ؟

٧- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً لسنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي ؟

٨- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي؟

أهمية الدراسة : -

يرى الكثير من علماء النفس المختصين في علم النفس المهني والصناعي أن توافق العامل مهنياً لا يقل أهمية عن التدريب وتحديث المعدات والأجهزة في بيئة العمل (عوض، ١٩٨٨م ، ص١١) ، وأن سوء التوافق قد يؤدي إلى عواقب وخيمة على العامل وعلى المؤسسة وعلى المجتمع (عوض ، ١٩٨٤، ٤٢) . وسوء التوافق المهني غالباً ما يتزامن مع التطورات الصناعية لدى بعض العاملين وقد يكون ذلك لأسباب شخصية واجتماعية واقتصادية أو غير ذلك. كما أن التوافق المهني يتأثر بعوامل السن ، والجنس ، ومستوى التعليم ، والتدريب ، والتكيف خارج نطاق العمل (مرسي ، ١٩٧٦ ، ٥١) .

ولعل أهمية تناول هذه المشكلة بالبحث تنبع من عدة حقائق منها:-

١- المكانة العلمية والتربوية الهامة للمشرف التربوي في المجتمع والتي تنبع أساسا من دوره وأهميته كعامل من العوامل الهامة التي تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، والتي تهتم بتربية النشء ، وتعليمهم ليكونوا أعضاء صالحين في المجتمع .

٢- أن المشرف التربوي أولا وأخيرا إنسان له حاجاته ودوافعه التي يسعى إلى تحقيقها سعياً إلى حياة سعيدة كغيره من بني البشر وأن تعطل هذه الحاجات عن الإشباع تخلق لديه حالة من سوء التوافق النفسي التي تؤثر بدورها على توافقه المهني.

٣- يعتبر المشرف التربوي حجر الزاوية أيضا في تحقيق الصحة النفسية للميدانيين في العملية التعليمية من معلمين ومديري مدارس ومرشدين طلابيين والتي تنعكس بدورها بالصحة النفسية لأبنائنا التلاميذ(دليل المشرف التربوي ١٤١٩هـ) .

٤-أن نجاح الفرد في عمله ورضاه عنه يمثل أحد وجهي الكفاية الإنتاجية والتي تعنى بزيادة المنتج كما وكيفا مع تحقيق أكبر قدر من رضى العامل عن نفسه وعن عمله .

٥-إن مشكلة التوافق المهني للمشرف التربوي لم تحظ بالقدر الكافي من البحث العلمي في المشكلات النفسية التي تؤثر في المشكلة بالبحث والدراسة خاصة وان المملكة قد شهدت في الآونة الأخيرة تطورات سريعة ومتلاحقة لمفهوم الإشراف التربوي وهذا التطور نتيجة لتطور النظرة الشاملة للعملية التعليمية والتربوية ، ومع ذلك فإن مشكلة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين لم تنل حظها من الدراسة على حد علم الباحث الى هذا الوقت .

أهداف الدراسة :-

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية :-

١-التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشـــرفين التربـــويين تبعاً للمحافظتين (جدة و القنفذة) .

٢-التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشـــرفين التربـــويين تبعاً للسن .

٣-التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل بالإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية – مشرف مادة – مشرف صفوف أولية) .

٤-التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للدخل الشهري .

٥-التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للمؤهل.

٦-التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث .

٧-التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً لسنوات الخبرة في مجال الإشراف التربوي .

٨-التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي .

مصطلحات الدراسة :-

١-التوافق العام

حالة من التواؤم والانسجام بين الكائن الحي وبيئته المادية و الاجتماعية (عوض ،١٩٨٨م، ص١١) .

٢-التوافق المهني

حالة من الرضا يشعر بها العامل عن عمله الذي يقوم به ، نتيجة لقيامه بكل ما يطلب منه في مجال تخصصه بكفاءة واقتدار (عوض ،١٩٨٤م ، ٤١) ،

ويرى (عوض ،١٩٨٨م ،ص١١) أن التوافق المهني هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم .

ويقصد الباحث بالتوافق المهني (أنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها المشرف التربوي وتجعله قادراً على القيام بمسؤولياته المهنية وقادراً على التغلب على المشكلات التي تواجهه بكفاءة عالية مستعداً لتطوير أسلوب الممارسة المهنية في ضوء أحدث أساليب ونماذج الممارسة المهنية) .

والتعريف الإجرائي للتوافق المهني في هذه الدراسة هو ما يتم التوصل إليه عن طريق مقياس التوافق المهني (عبد المعطي ، ١٩٨١م) .

الإشراف التربوي

عرفه(اللقاني وزميله ، ١٩٩٦م) في معجم المصطلحات التربوية أنه (نشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عال من الخبرة في مجال الإشراف ويهدف إلى تحسين العملية التعليمية ويساعد في النمو المهني للمعلمين من خلال ما تقوم به تلك السلطات من الزيارات المستمرة للمعلمين واعطائهم النصائح والتوجيهات من خلال الدورات التدريبية التي تساعد في تحسين أدائهم).

أما(مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ١٤٠٦هـ) فيرى أنه .(العملية التي يتم فيها تقويم وتطوير العملية التعليمية ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، وهو يشمل الإشراف على جميع العمليات التي تجري في المدرسة وخارجها والعلاقات والتفاعلات الموجودة فيما بينها).

ويمكن تعريف الإشراف التربوي إجرائياً (بأنه العملية التي يقوم خلالها المشرف التربوي بدراسة الوضع الراهن للعملية التعليمية والتربوية بكافة جوانبها ، داخل المدرسة وخارجها ، ومن ثم تقويمها بغرض تطويرها وتحقيقه للأهداف التربوية المنشودة من خلال المقابلة والملاحظة) .

٤- المشرف التربوي

عرف في المعجم الوسيط بأنه المشارف / مشارف الأرض أعاليها ، الواحد : مشرف ومشارف العراق : القوى العربية المشرفة على سواد العراق . وقد عرفه (مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ١٤٠٦هـ) بأنه المسؤول عن تطوير العملية التعليمية التربوية ككل من خلال تحسين أداء المعلم وتعريفه بالوسائل والأساليب والطرق الفاعلة) .

ويمكن تعريفه في هذه الدراسة بأنه الشخص الذي عينته الجهة ذات الصلاحية لتولي مهمة الإشراف التربوي لتحقيق أهدافه في إطار تخصصه العلمي من أجل تحسين العملية التربوية والتعليمية .

حدود الدراسة

تتحدد هذه الدراسة بجميع المشرفين التربويين في جميع مجالات الإشراف التربوي(مشرف إدارة مدرسية – مشرف مادة – مشرف صفوف أولية) والعاملين في إدارتي تعليم محافظتي جدة و القنفذة بمنطقة مكة المكرمة ، لأنها المنطقة التي يعمل بها الباحث .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً : المفاهيم والمصطلحات

أ- مفهوم التوافق

- التوافق العام   - التوافق المهني

ب- العوامل المؤثرة في عملية التوافق المهني

١- عوامل حضارية وتكنولوجية . ٢- عوامل داخل المصنع أو الشركة الصناعية

٢- عوامل خارج المصنع أو الشركة الصناعية . ٤- العوامل الشخصية .

ج- مظاهر سوء التوافق

د – تقسيم جامعة منيسوتا للتوافق المهني

هـ - نظريات التوافق المهني

١- نظرية بارسونز. ٢- نظرية وليام سون ٤- نظرية هولا ند ٥- نظرية سوبر

د- أسس التوافق المهني .

هـ- مظاهر العملية المهنية ودورها في التوافق المهني .

ثانياً : نبذة عن الإشراف التربوي

أ- مفهوم الإشراف التربوي   ب- تطور الإشراف التربوي   ج- أهمية الإشراف التربوي

د- أهداف الإشراف التربوي   هـ- أساليب الإشراف التربوي   و- واجبات المشرف التربوي تجاه تنفيذ الأساليب

ي- شروط وضوابط اختيار المشرفين التربويين   ز- أسس المفاضلة بين المشرفين التربويين

ثالثاً : الدراسات السابقة

- **التعليق على الدراسات السابقة**

رابعاً : فروض الدراسة

أولاً : المفاهيم والمصطلحات

أ- مفهوم التوافق :

التوافق له معانٍ مختلفة تختلف باختلاف الموضوع الذي يستخدم فيه .

فالمعنى القاموسي له يشير إلى عمل الترتيبات أو التنظيمات المختلفة أو الإعداد لعمل شئ ما ، أو إعادة تنظيم شئ ما بحيث يصبح منظماً ، أو السعي إلى تحقيق الانسجام بين عناصر موضوع ما ، أو إعداد الأشياء لكي تتفق مع مستوى معين ، أو لكي يخدم هذا الإعداد غرضاً معيناً .(العيسوي ،١٩٩٠ م ، ص٤١) .

أما المعنى الاصطلاحي للتوافق في علم النفس فيشير إلى حالة من التوازن بين الكائن الحي وبين الناس و الأشياء المحيطة به ، وفي ضوء هذا التوازن تصبح جميع حاجات الكائن الحي ودوافعه مشبعة . (العيسوي ، ١٩٩٠م ، ص٤٢) ، ومن هذا المنطلق يمكن أن نشير إلى مفهومين من التوافق هما التوافق العام والتوافق المهني ذلك ما سيتعرض له الباحث في هذه الدراسة .

١- التوافق العام :

يذكر (راجح ، ١٩٧٠م ،ص٥٦) " أنه عملية معقدة تتضمن إلى حدٍ كبير عوامل جسمية ونفسية واجتماعية " .

وعرفه (أيزنك ١٩٧٤م Eyzeneck) " أنه الحالة التي تكون فيها حاجات الفرد من ناحية ومتطلبات البيئة من ناحية أخرى مشبعة تماماً ، ويحدث التوافق تغيراً إيجابياً في البيئة وفي الكائن العضوي " .

ويعرفه (جلال ، ١٩٧٠م ،ص٢٠) " بأنه عملية ديناميكية مستمرة لتفاعل الفــرد مــع البيئة . بينما نجد أن هذا المفهوم يتضمن العديد من الجوانب المتعلقــة بحيــاة الفرد النفسية منها والاجتماعية والمهنية " والتوافق في مفهومه العام على جانبين مهمين هما :

ا- التوافق النفسي بمعناه العام　　ب- والتوافق المهني بمعناه الخاص

١- **التوافق النفسي بمعناه العام :** يتناول هذا المفهوم مجموعـــة مـــن التعـــاريف سيتعرض الباحث للبعض منها وهي :

١- **تعريف (سميث)** الذي يقول " بإشباع دافع واحد شديد وعاجل على حساب دوافع أخرى " . (الزيادي ،١٩٦١م)

٢- **شافر وشوبن** " يقولا أن التوافق يتمثل في محاولة الكائن الحي إشباع دوافعه بأيسر الطرق ، فإن لم يتيسر له ذلك راح يبحث عن أشكال جديدة للاستجابة فيلجأ إلى تعديل في البيئة أو تعديل الدوافع نفسها " . (عثمان ، ١٩٧٨م)

٣- **كمال دسوقي** الذي يعرف التوافق على أنه "عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا النفسي والارتياح لخفض التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة ويكون الفرد متوافقاً إذا هو أحب التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناولها في تحقيق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير ." (دسوقي ،١٩٧٤م)

٤- **عوض وأحمد** " يريان أن التوافق هو " مسايرة النماذج والمعايير الاجتماعية وتجنب الصراع وتلاقيه "وتكون على شكل التسليم للبيئة وخاصة الثقافية والاجتماعية وتتطلب المسايرة "المسالمة" لخضوع الفرد للظروف والأحوال التي يعيش فيها، كما تتطلب منه أن يعدل اتجاهاته ومشاعره " **(عوض ، ١٩٧٧م) و(أحمد ١٩٨٠م) .**

٥- **طه يرى** "أن التوافق النفسي يتمثل في كل ما يصدر عن الكائن الحي من سلوك يهدف به إلى إحداث نوع من التوازن بين حاجاته الداخلية ومطالبه الخارجية مما يترتب عليه خفض التوتر الناشئ عن وجود هذه الحاجات دون إشباع " . (طه ،١٩٨٦م)

فالتوافق النفسي ومن خلال استعراض العديد مـــن الآراء والتعريفـــات النظريـــة لمفهوم التوافق النفسي التي وضعت له يرى الباحث أن هنـــاك ثلاثـــة اتجاهـــات رئيسية لهذه التعريفات :

الاتجاه الأول : اتجاه الإشباع

يرى أصحابه أن التوافق يتحقق بإشباع دوافع الفرد وقد ركز أصحاب هذا الاتجاه على إشباع الحاجات التي تثيرها الدوافع ، ولم يغفل أصحاب هذا الاتجاه جوانب البيئة سواء المادية أو الطبيعية أو النفسية الاجتماعية في تأثيرها على التوافق ونلاحظ الجوانب المادية الطبيعية في تعريف كلٍ من (سميث) الذي يقول بإشباع دافع واحد شديد وعاجل على حساب دوافع أخرى . (الزيادي ،١٩٦١، ٥٢)

وكذلك فإن شافر وشوين يقولا أن التوافق يتمثل في محاولة الكائن الحي إشباع دوافعه بأيسر الطرق ، فإن لم يتيسر له ذلك راح يبحث عن أشكال جديدة للاستجابة فيلجأ إلى تعديل في البيئة أو تعديل الدوافع نفسها . (عثمان ،١٩٧٨، ٤٣)

أما الجوانب النفسية الاجتماعية فنلاحظها في تعريف كمال دسوقي الذي يعرف التوافق على أنه عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا النفسي والارتياح لخفض التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة – ويكون الفرد متوافقاً إذا هو أحب التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناولها في تحقيق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير . (دسوقي ،١٩٧٤، ١١٢)

الاتجاه الثاني : اتجاه المسايرة

يرى أنصار هذا الاتجاه أن التوافق يقوم على مسايرة سلوك الفرد لمواصفات الثقافة..والحقيقة أن أصحاب هذا الاتجاه قد خلطوا في تناولهم لمصطلح المسايرة والذي يعني (مسايرة النماذج والمعايير الاجتماعية وتجنب الصراع وتلافيه) فالمسايرة "المسالمة" في رأي العديد من أهل الاختصاص هي نوع من التوافق يكون على شكل التسليم للبيئة وخاصة الثقافية والاجتماعية وتتطلب المسايرة خضوع الفرد للظروف والأحوال التي يعيش فيها، كما تتطلب منه أن يعدل اتجاهاته ومشاعره وممن يؤكد على ذلك (أحمد ، ١٩٨٠، ١٨) .

ولقد لقيت الفكرة التي تعتبر التوافق نمطا من المسايرة نقدا شديدا من علماء الاجتماع وذلك لاعتبارات ثلاث هامة في رأيهم أولها : أنها تتجاهل حقيقة الفروق الفردية بين الأفراد ،وثانيها : أن التوافق ليس معناه تجنب الصراع أو تعرض

الفرد للصراع ، وثالثها : أن اعتبار التوافق مسايره يجعله مسألة جامدة وغير مرنة . (فهمي ، ١٩٧١، ١٤٥)

الاتجاه الثالث (الاتجاه التوفيقي) :

ويرى أنصار هذا الاتجاه التوافق باعتباره اتجاهاً توفيقيا بين الاتجاهين السابقين ، حيث يروا أن التوافق لايمكن تحقيقه إلا بالتكامل بين الحاجات الفردية والظروف البيئية المحيطة سواء الطبيعة منها أو الاجتماعية والثقافية ويعتمد هذا الاتجاه على تقبل الذات الذي يقوم على التوافق الشخصي من ناحية وعلى تقبل الآخرين الذي يستند إلى التوافق الاجتماعي من ناحية أخرى .

بناء على ما سبق وغيره فيما يتعلق بمفهوم التوافق النفسي فإن :

الباحث يتفق مع وجهة النظر التي ترى أن التوافق النفسي يتمثل في كل ما يصدر عن الكائن الحي من سلوك يهدف به إلى إحداث نوع من التوازن بين حاجاته الداخلية ومطالبه الخارجية مما يترتب عليه خفض التوتر الناشئ عن وجود هذه الحاجات دون إشباع ويتفق هذا مع ما أورده (طه ،١٩٨٦م ،ص٥٢) .

٢- التوافق المهني :

فقد عرفه (طه،١٩٨٦) أنه توافق الفرد لدنيا عمله . وعرفه أيضاً تفصيلاً:

بأنه (نجاح الفرد في عمله بحيث يبدو في جانبين أساسيين هما : رضاه عن عمله وحبه له وسعادته به ، ورضا المسؤولين والمشرفين عليه في العمل بوجود هذا الفرد في هذا العمل وكفاءته في إنجازه وتوافقه مع زملائه) ص٥٢ .

وفي تعريف آخر للتوافق المهني يرى(عوض ، ١٩٧١) أن التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية – الاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم . وبذلك فالتوافق يمثل مدى نتاج الفرد في تحقيق علاقات مرضية ومفيدة بينه وبين مختلف عناصر العمل والمواقف المرتبطة فيه والمؤثرة به بحيث يكون إنتاجاً جيداً وتكون علاقاته بالعمل والرؤساء والزملاء علاقات تفاهم واحترام متبادل .

ويرى (نجاتي ،١٩٦٠، ص٢٦) أن التوافق المهني يقوم على حقيقة أن سعادة الفرد الحقيقية ، إنما تتحقق من حبه لعمله ورضاءه عنه وشعوره بقيمة نفسه كعضو نافع في المجتمع يستطيع أن يساهم في تقدمه ، ولن تتحقق هذه السعادة إذا لم يكن العمل الذي يقوم به الفرد ملائماً له .

ويتفق هذا التعريف مع ما قاله (السيد ،١٩٥٨، ٢٠٩) بأن وضع الفرد في العمل الذي يناسبه جسمياً ونفسياً أهم ما يسبب له التوافق النفسي وأهم ما يجعله مستعداً لأقصى ما تؤهله طبيعته وإمكانياته من إنتاج .

كما أوضح (مرسي ، ١٩٨١م ص٥١) إلى أن التوافق المهني ينقسم الى قسمين : أحدهما علمي ، والآخر تطبيقي ، فالعلمي يختص بالبحث والتجريب في مجال التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه ، أما التطبيقي فإنه يهتم بالوسائل العلمية الفعالة التي تساعد على التكيف المهني في مجال العمل ، فالتكيف أو التوافق بمعنى مواجهة الواقع فيعني التفكير في الموقف وتحليله بعناية والتوصل الى مستوى سلوكي يستطيع أن يقوم به الشخص ويعززه وينتمي مع صورته ذاته وتكوينه العام وما لديه من قيم ومقومات ، وفي كثير من المواقف التي من هذا النوع يتضمن الجديد من السلوك الذي يؤدي إلى إشباع الحاجات البيولوجية والنفسية بصرف النظر عن أنماط السلوك الشائعة ، ولكن من الضروري معايشة الواقع مع الناس ، وعلى الفرد أيضاً أن يتوافق مع أنماط ثقافة المجتمع دون التخلي عن قيمه ومعاييره الأساسية ، وفي المنشأة من الضروري أن تكون أنماط سلوك الفرد متوافقة مع جميع عناصر المنشأة بصفة المنشأة نظام اجتماعي . كما يجب عليه أن يتفاعل بشكل إيجابي من خلال القدرة على إيجاد الحلول المناسبة لجميع التوترات الناشئة عن الإحباطات ويتمثل في تقبل الواقع والاعتراف بالمشكلة وتحليلها . كما على الفرد الابتعاد قدر الإمكان عن التعامل السلبي مثل العدوان والتعالي والإعلاء وإنكار وجود الموقف والتبرير وأحلام اليقضة وتعاطي المخدرات والإسقاط وأوهام العظمة والنكوص ، فجميع هذه الأنماط ماهي إلا عدد

من أوجه سوء التوافق المهني وسلوكها يؤدي إلى عواقب ليست في صالح العامل في كل الأحوال .(جابر والشيخ :١٩٧٨)

من خلال استعراض التعريفات السابقة للتوافق المهني يتضح أن هذه التعريفات تتفق فيما يتضمنه هذا المفهوم من عوامل ممثلة في حب العمل والسعادة فيه والرضا عنه ورضا المسؤولين عن الفرد مع القدرة على إقامة إيجابية مع زملائه.

ومن خلال استعراض التعاريف السابقة فإن الباحث يستخلص التعريف التالي للتوافق المهني فيما يخص هذه الدراسة (أنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها المشرف التربوي وتجعله قادراً على القيام بمسؤولياته المهنية وقادراً على التغلب على المشكلات التي تواجهه بكفاءة عالية مستعداً لتطوير أسلوب الممارسة المهنية في ضوء أحدث أساليب ونماذج الممارسة المهنية) .

ب – العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في التوافق المهني منها :

١-عوامل حضارية وتكنولوجية .

٢-عوامل داخل المصنع ومنها :

أ ـــ علاقة العامل بعمله .

ب ـــ علاقة العامل بنظام المؤسسة

ج ـــ علاقة العامل برؤسائه .

د ـــ علاقة العامل بظروف عمله الفيزيقية

٣-عوامل خارج المصنع .

٤-عوامل شخصية .

١- عوامل حضارية وتكنولوجية

على الرغم من إيجابيات التقدم الحضاري والصناعي التي أحدثت ثورات كثيـرة في العديد من أوجه حياة الإنسان المعاصر في مجالات عديدة منها الجانب الطبي ، والعلمي وفي مجالات الاتصالات والمواصلات ، وصنع العديد من وسائل

الترفيه ، وتيسير وتذليل العديد من الصعوبات في حياة الإنسان ، إلا أنها لم تكن بكل هذه الإيجابية بالنسبة لمن يعمل في مجالات الصناعة وفي عالم المهن للأسباب التالية :

١- أصبحت الآلة تنافس الإنسان في موقع عمله وقد احتلت الكثير من المواقع مما تسبب في تشريد الكثير من الأعمال .

٢- الإفراط في التخصص حسب نظام تقسيم العمل جعل العامل أشبه ما يكون بترس صغير في آلة كبيرة واصبح يشعر بالغربة أو الاغتراب

٣- كانت الصناعة في السابق تعتمد على المجهود العضلي أما الآن فإنها تتطلب قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الآلة مما يسبب قلق مستمر وتهديد دائم للعمل .

٤- التقدم الصناعي جذب أبناء الريف إلى الهجرة للمدينة و هؤلاء كانت لهم قيم راسخة وتقاليد تجري في عروقهم إذا صح التعبير ، منها العلاقات العميقة والتلقائية وغيرها ولكن في المدينة حيث توجد الصناعة والعلاقات غير المباشرة لا مكان للعواطف وقد يسبب كل هذا صدمة عنيفة لدى العامل الريفي(الخريجي ، ١٤٠٦هـ).

٢- عوامل داخل المصنع أو الشركة :

أ- علاقة العامل بعمله :

العامل في النظام الصناعي الحديث أصبح جزءا من كل فهو لا ينتج سلعة كاملة بل أن هناك الكثيرين الذين يشاركون نتيجة للتقدم الهائل في المجال الصناعي والإفراط بالتخصص وتقسيم العمل وأصبحت عملية التوجيه صعبة جدا كما أن الاختيار المهني أصبح عملية شاقة للغاية .

فتوجيه الفرد للعمل الذي يتناسب مع قدراته ، واستعداداته ، وميوله وسماته الشخصية ، والذي يحقق له أكبر قدر من التوافق المهني ليس سهلا كما يعتقد البعض .

ونتيجة لعدم الاختيار السليم وعدم التوجيه المهني نجد العامل يترك عمله لعجزه عن التوافق المهني والذي يترتب عليه فصله من عمله لانخفاض كفاءته الإنتاجية إضافة إلى ذلك أنه يكلف مؤسسات المجتمع خسائر كثيرة بسبب تكاليف التدريب والإعداد والآلات التي يتلفها العامل الغير المتوافق .

ب- علاقة العامل بنظام المؤسسة :

العامل عندما يشعر بالأمن والراحة من خلال رضاه عن نظم المؤسسة التي يعمل بها يكون أكثر إنتاجية وتوافقا مع عمله وكذلك يكون أكثر ولاءً لهذه المؤسسة التي يعمل بها ، وقد تكون الإدارة مصدر تأزم وسبب من أسباب احتدام المشاكل بين العاملين،من خلال ما تصدره من تعليمات، ونظم صارمة مما يكون سبب رئيسي في عدم توافق العاملين مهنيا وبالتالي انخفاض مستوى الكفاءة الإنتاجية . (عوض ، ١٩٨٨م)

ج- علاقة العامل بزملائه :

كلما كانت العلاقة حسنة بين العامل وزملائه انعكس ذلك على التوافق المهني للعامل ، لأن العملية الإنتاجية عملية متعددة الأوجه تعتمد على عدة تخصصات ، ومن خلال البحوث والتجارب التي أجريت بالدول الغربية الصناعية وجد أن هناك عمليتين أساسيتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه وهما التعاون والمنافسة ونجد أن أكثر المؤسسات الصناعية تعمل على تشجيع العملية الثانية لكن الإفراط في هذه العملية له نتائج ضارة حيث أن ذلك يعمل على ازدياد الكراهية والعداوات بين العاملين مما قد يجعل بعضهم يلجأ لتدمير وافساد العملية الإنتاجية كما يسبب ذلك عدم التوافق بين العاملين .

وأفضل طريقة هي المزج بين التعاون والتنافس وجعل هاتين العمليتين غير متعارضتين وذلك من خلال التنافس بين مجموعتين من الأفراد ، وليس بين فرد وأخر حيث نجد أن كل مجموعة يوجد بين أعضائها تعاون وتنافس مع المجموعة الأخرى . (عوض ، ١٩٨٨م) .

د- علاقة العامل برؤسائه :

تدل البحوث الحديثة دلالة قوية على أن المدير أو الرئيس ربما يكون أخطر عامل في البيئة النفسية للعامل ، فهو يمثل الإدارة العليا في أعين مرءوسيه ، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران في سلوك من يديرهم أو يشرف عليهم ، وفي روحهم المعنوية كما أن لسياسته صلة مباشرة بإنتاج الجماعة التي يديرها . (عوض ، ١٩٨٨م) .

هـ - علاقة العامل بظروف عمله الفيزيقية :

قد يكون اختيار العامل لعمله ملائما أي أنه مطابق لقدراته واستعداداته ، وميوله وسماته الشخصية ومع هذا قد يكون العامل غير متوافق وذلك بسبب ظروف البيئة مثل التهوية والحرارة والإضاءة والضوضاء ، لأن هذه العوامل قد تؤدي إلى عدم التوافق ويجب على المؤسسة الصناعية أن تولي هذه العوامل اهتماماً كبيراً حتى يشعر العامل أن المؤسسة تهتم به كإنسان يحس بالآثار السلبية لهذه العوامل .

٣- عوامل خارج المصنع أو المؤسسة الصناعية :

لا يحدد مركز الفرد في المؤسسة الصناعية ملامح شخصية الفرد فهو عضو في جماعات كثيرة خارج المصنع ويختلف مركزه من جماعة إلى أخرى فقد يكون هو العضو المطاع في جماعة اللعب ، والترفيه ولكنه في الأسرة لا دور له على الإطلاق ، وفي كل جماعة تتأرجح شخصيته بين السيطرة والخضوع ، وكل ما يحصل له أو يواجهه من مشاكل وصعوبات ينعكس على توافقه داخل المصنع ومن هنا نجد أن

المشاكل مع الأصدقاء والمشاكل الأسرية تؤثر تأثيراً مباشراً على العامل في عمله سلبياً أو إيجابياً (عوض ، ١٩٨٨) .

٤- **العوامل الشخصية :**

عندما تتنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة فإن ذلك يؤدي إلى تعطيل العمل والتقدم فيه ، وعدم النجاح بل إن ذلك يؤدي إلى التعاسة ونقص الكفاءة الإنتاجية ، والاضطرار إلى ترك العمل ، ولعل من أهم العوامل الشخصية التي تؤثر في عملية التوافق المهني عاملان هامان هما :

أ- الحالة الصحية التي ترجع أساساً إلى عامل فسيولوجي حيث أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى إخلال في وظائفها وهذا الخلل يؤثر في سلوك الفرد وفي استجابته للمواقف المختلفة وإذا كان الخلل كبيرا كان تأثيره كبير ويمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة .

ب- الحالة النفيسة أو المزاجية والاضطرابات الانفعالية ، والنفسية والصراع والقلق والإحباط إلى أخره يجعلها عوامل مؤثرة في الصحة النفسية بالنسبة للفرد، كل هذا يؤثر على توافق الفرد المهني ويؤثر فيه .

ولا شك أن الصحة النفسية لها دور هام في عملية التوافق حيث أن كثيرا ما يلاحظ أن من يتصفون بالكسل والجمود إنما ذلك كان نتيجة للصراعات والكبت ، ولا شك أن الفرد عندما يكون لديه قدرة على عقد صلات اجتماعية راضية مرضيا عنها ، وصلات تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار ولا يشوبها التحدي أو العدوان أو الارتياب فإن ذلك يضمن له نوع من الاستقرار النفسي .

والفرد العصابي عادة يشعر بالتعب بعد قيامه بالمجهود القليل كما أن الوسواس والهواجس والمخاوف الشاذة كثيرا ما تعرقل نشاط الفرد أو تؤدي إلى تعطيله أو منعه من تركيز انتباهه فيما يقوم به من عمل أو اتخاذ القرارات يضاف إلى ذلك أن العصابي لا يحسن العمل الجماعي ولا يرحب به بقدر ما يفضل العمل الفردي لأن المواقف الاجتماعية أشد ما يثير قلقه ، العصابي يسوء عمله ، وإنتاجه إن أضطر إلى الإسراع والتعجيل بتأثير بواعث مالية أو ظروف أخرى من الإغراء وقد يلبث في عمله وقت طال أو قصر ولكنه لابد أن ينهار .

وقد يؤدي شعوره العميق بالذنب وحاجته إلى عقاب نفسه إلى التكاسل أو التغيب أو عدم إصلاح عيوبه أو استهداف الحوادث.(عوض،١٩٨٨م).

من خلال العرض السابق يرى الباحث أن العوامل التي يمكن أن تؤثر في التوافق المهني في البيئة العملية للمشرف التربوي هي :

١- علاقة المشرف بعمله ومدى شعوره بالانتماء له .

٢- علاقة المشرف التربوي بنظام الإشراف ومدى مشاركته في صياغته لهذه الأنظمة .

٣- علاقة المشرف التربوي برؤسائه في المركز والإدارة والشعبة التي ينتمي إليها .

٤- علاقة المشرف التربوي بظروف العمل الفيزيقية .

ج ـ مظاهر سوء التوافق (عوض ،١٩٨٤م) ومنها :

١- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف .

٢- كثرة الحوادث والأخطاء الفنية .

٣- إساءة استخدام الآلات والأدوات .

٤- كثرة التغيب عن العمل بعذر وبغير عذر ، والتمارض ، والتنقل من عمل إلى آخر .

٥- عدم المبالاة والكسل .

٦- الإسراف في الشكوى والتمرد .

٧- كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين .

٨- عدم إطاعة التعليمات .

٩- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل .

ويرى الباحث أن مظاهر سوء التوافق في مجال العمل بالإشراف تبدو كما يلي :

١- عدم الإهتمام بوضع الخطط اللازمة في مجال العمل وعدم الإلتزام بها .

٢- عدم التأثير الميداني للمشرف التربوي بما ينعكس على تحسن المستوى الأدائي والمستوى التحصيلي في مجال تخصص المشرف التربوي .

٣- كثرة التغيب عن العمل ورفض الزيارات الميدانية المكلف بها حسب الخطة .

٤- عدم المبالاة والميل إلى الكسل .

٥- الإسراف في الشكوى من العمل في الميدان وكثرة الشكاوى من الميدانيين .

٦- كثرة الإحتكاك بزملاء المهنة وخلق جو من عدم الإستقرار في العمل .

٧- عدم إطاعة تعليمات الرؤساء .

٨- عدم حضور الإجتماعات المخصصة لمناقشة هموم العمل سواء على المستوى العام أو على مستوى الشعبة المنتمي لها .

٩- تحريض الزملاء على عدم التعاون في مجال العمل الإشرافي ورفض التكاليف المتعلقة بمصلحة العمل .

د_ تقسيم جامعة منيسوتا للتوافق المهني :

قامت جامعة منيسوتا الأمريكية بإصدار كتيب عن التوافق المهني تم تقسيم التوافق المهني فيه إلى :

١- الرضا عن العمل .

٢- الروح المعنوية .

٣- اتجاهات العمال .

٤- دوافع العمال .

٥- المحكات السلوكية مثل الجزاءات والحوادث .

٦- الصلاحية المهنية . (أبو النيل ،١٩٨٤م ، ص٦٧)

هذا ويمكن تلخيص نتائج أبحاث أساتذة جامعة منيسوتا كما أوردها (أبو النيل ،١٩٨٤م ، ص٦٧) وفقاً للتالي :-

١- التوافق المهني يمكن الاستدلال عليه من خلال محكين هما : الرضا والإرضاء Satisfaction & Satisfactoriness حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام ، وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من إشراف ، وزملاء ، وإدارة ، وتقبل أحوال العمل والأجر وساعات العمل وكل ذلك يتضمن إشباع حاجات الفرد .

أما الإرضاء ؛ فيعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته للعمل ، وكفايته وبالطريقة التي يقدره بها رؤساؤه ، وزملاؤه في العمل . كما نستطيع أن نعبر

عنها سلبياً بتغيب العامل وعد إنجازه لما يوكل إليه من مهام ، والحوادث التي تقع منه وعدم استقراره في العمل .

٢- الفروق بين الفرد والآخرين لها دلالة وأهمية في التوافق .

٣- يحتاج التوافق المهني إلى بعض الوقت لحدوثه .

٤- قد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن .

٥- يتأثر التوافق المهني بعوامل السن ، والجنس ، والتعليم، والتدريب ، ونمط الشخصية، والتكيف خارج العمل . (مرسي ، ١٩٧٦م ، ص٥١)

٦- العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي : الأجر ، الزملاء في العمل ، الشعور بالأمن ، الإدارة ، و فرص الترقية .

٧- يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحكات السلوكية مثل الغياب والحوادث .

٨- الوسائل التي تستخدم في قياس التوافق المهني هي قياس الرضا المهني ، قياس الاتجاهات ، الروح المعنوية ، قياس الاستعدادات والميول ، وقياس الصلاحية للعمل ، واستبيان عن التاريخ المهني . (أبو النيل،١٩٨٤م)

وفي إطار نظرية منيسوتا للتوافق في العمل فإنه ينظر إلى مدى استقرار العامل في وظيفة ما على أنه المحك النهائي للتوافق في العمل ، فكلما كانت فترة بقاء الموظف في العمل طويلة دل ذلك على توافقه مع هذا العمل .

هـ- نظريات التوافق المهني :

١- نظرية بارسونز Parsons:

بارسونز هو الأب الروحي لحركة الإرشاد النفسي في أمريكا ، حيث أوضح في نظريته أهمية الإرشاد المهني بطريقة ، أو بأسلوب السمة العامل Trait-Factor وأوضح بارسونز أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة هي :

أ- فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحاته .

ب- معرفة متطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقي في هذا العمل .

ج- إقامة جسرًا وعلاقة بين هذين الفرعين من العوامل .

وقد قام بارسونز في ضوء الأسس السابقة إلى تقديم ثلاث مراحل رئيسية للإرشاد المهني هي :

أ- الاختبارات (لقياس خصائص الفرد).

ب- الحصول على المعلومات (عن المهنة).

ج- اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين .

بارسونز شعر أيضا بأهمية توفر المعلومات عن المهن(تحليل العمل) التي يتجه إليها الأفراد ، وصاغ تعبيراً شهيراً في مجال الإرشاد المهني هو (True-reasoning) وهو التفكير السليم ، ومقصده الموائمة بين كل من الفرد والمهنة. (ربيع ، ١٤٠٨هـ)

٢- نظرية وليمسون وآخرون Williamson etal

تعتمد هذه النظرية على أسلوب السمة والعامل كأسلوب للإرشاد المهني ، حيث يرى أن الإرشاد المهني يعتبر تجربة عقلانية لأن الإنسان كائن عقلاني قادر على الاختيار الحكيم طالما أن لديه المعلومات الكافية التي يبني عليها اختياره ، ويشير إلى أن الغرض الأساسي من التعليم ، هو المعرفة بالعالم إلى جانب تحقيق توافق الفرد ذاتياً واجتماعيا . والإرشاد بأسلوب السمة والعامل هو منهج معرفي يتلخص في أن الفرد عبارة عن نسق من الاستعدادات والإمكانيات تسمى(السمات) ، وهذه السمات ترتبط بمجموعة من المتطلبات التي تستلزمها الأعمال المختلفة ، وهذه المتطلبات يمكن تسميتها (العوامل) .والصلة بين هذه السمات وتلك العوامل تكون عن طريق القياس ، ويقصد به القياس الموضوعي للسمات ، والقياس هو أحسن الأساليب للحكم التنبئي بالنجاح في العمل ، وكل فرد يحاول أن يحدد أو يتعرف إلى سماته ، وأن يجد طريقاً للعمل والحياة الذي يمكنه من حسن الإفادة من إمكانياته ، وبهذا يرتبط الإرشاد بالعملية التعليمية في برنامج شامل يهدف إلى

مساعدة الفرد على اختيار أهدافه وتحقيقها في المجتمع ، لأن الغرض من الإرشاد والتعليم هو التطور الواعد .

هذا وتنحصر الإجراءات التنفيذية للإرشاد بأسلوب السمة العامل فيما يلي :-

أ- اكتشاف سمات وخصائص الفرد .

ب- تحليل متطلبات الوظيفة .

جـ المزاوجة بين العمل والفرد . (المرجع السابق ، ص ١١٨)

٣-نظرية هولا ند Holland

تقوم نظرية هولا ند في الإرشاد المهني على أساس أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية ، وأن وصف الميول المهنية لفرد ما هي في نفس الوقت وصف لشخصيته ، كما أن المعلومات التي نصل إليها من تطبيق اختبارات الميول تتخذ من الناحية التقليدية أساسا الإرشاد المهني ، ولكن هذه الاختبارات تدلنا أيضا إلى مفهوم الشخص عن ذاته ولأهدافه في الحياة .

وبهذا يمكن النظر إلى الميول المهنية على أنها تعبير عن شخصية الفرد ، وبذلك يمكن أن تكون هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول المهنية .

وقد تركزت أعمال هولا ند في دراسته للشخصية عن موضوع الأنماط النفسية ، حيث أفترض أن كل فرد يشبه واحداً من أنماط أساسية للشخصية ، وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كلما كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط ، وهناك ستة أنماط للشخصية (الواقعي ، التحليلي ، الفنان ، الاجتماعي ، التجاري ، و التقليدي) وستة أنماط للبيئة (كل بيئة تمثل نموذج الشخصية الذي يتفق معها ، فمثلا الأشخاص الذين يتسمون بالواقعية يوجدون في البيئات الواقعية أكثر من وجود الأشخاص الذين يتميزون بالاجتماعية) حيث يمكن أن ينسب الفرد إلى نمط بيئة معينة ، لأن البيئات تتشكل حسب الأفراد الذين يعيشون فيها (المرجع السابق ، ص ١٢٣)

٧- نظرية سوبر Super

تأخذ نظرية سوبر في اعتبارها تطوير الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات الفردية المختلفة ، وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون إمكانيات الفرد واهتماماته ، وهي تقوم على الأسس التالية :

١- **الفروق الفردية :-** وهي أمر بديهي وأساسي بالنسبة للنمو المهني للفرد ، وحيث توجد الفوارق بين الفرد في النواحي النفسية المختلفة .

٢- **تعدد إمكانيات الفرد :-** تعدد النواحي التي يمكن للفرد أن يوفق فيها .

٣- **تعدد نماذج القدرات اللازمة للوظائف :-** تعدد نماذج القدرات والاستعدادات والميول التي تمكن الفرد من النجاح في وظيفة أو مهنة معينة

٤- **التوحد :-**اندماج شخصية الطفل في شخصية راشد كبير يحبه ويعجب به ، حيث أن التوحد في مرحلة الطفولة والمراهقة يلعب دورا كبيرا في توجيه الاهتمامات المهنية للأفراد .

٥- **استمرارية التوافق :-** وتعني أن عملية التفضيل والأخيار المهني عملية مستمرة طوال الحياة .

٦- **التوافق المهني عبر مراحل الحياة :-** حين تتغير الآمال والطموحات والتوقعات المهنية بالنسبة للفرد طبقا لما يلقاه من تجارب الفشل والنجاح، وتتدرج نظرة الفرد إلى المهنة في مرحلتين :

أ- مرحلة الاستطلاع .   ب- مرحلة التحديد .

٧- **محددات النموذج المهني :-** تعني أن المستوى الوظيفي الذي يرتضيه الشخص لنفسه مرتبط بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للإنسان وبالقدرات الفعلية للفرد وبشخصيته ، وكذلك بالفرص التي تتاح له .

٨- **توجيه النمو المهني :-** عن طريق استغلال أقصى ما لدى الفرد من إمكانيات واستعدادات .

٩- **النمو المهني وأثر البيئة :-** يختلف تأثير البيئة باختلاف الأفراد و اختلاف الزمان والمكان ، حيث أن تأثير البيئة على الأفراد لا يمكن أن يكون موحدا وكذلك استجابات الأفراد .

١٠- **النموذج المهني مفهوم دينامي :-** إن مفهوم النموذج المهني مفهوم دينامي يخضع للعديد من المتغيرات المعرفية والانتقالية والاجتماعية .

١١- **الرضا الوظيفي :-** يعتبر الرضا الوظيفي أمر أساسي في حياة الفرد ، وعوامل الرضا الوظيفي متعددة وكثيرة منها ما يرتبط بالناحية الذاتية ، ومنها ما يرتبط بالناحية الاقتصادية ، ومنها ما يرتبط بالناحية الاجتماعية .

١٢- **العمل بأسلوب الحياة :-** حيث يجد الفرد نفسه ويؤكد ذاته خصوصا إذا كان التحاقه بالعمل على أساس من التوافق أو التلازم بين العمل من جهة والفرد من جهة أخرى . (ربيع ، ١٤٠٨ ، ص ١٢٩- ١٢٣)

ومن خلال الاستعراض السريع لهذه النظريات يتضح بجلاء بعض الأمور الهامة ومنها ما يلي :

١- **النظرية الأولى (بارسونز)** : ترى أن التوافق لا يتحقق للشخص في مجال المهنة إلا بمعرفة إمكاناته ورغباته معرفة حقيقة ومتطلبات المهنة وحتى يكون هناك توافق بين المتطلبات الخاصة بالمهنة وإمكاناته .

٢- **النظرية الثانية (وليمسون)** : يرى أن من الحكمة الاختيار العقلاني للوظيفة بعد توفر معلومات كافية عن المجال الذي يريد الفرد الالتحاق به وترى أن التعليم يؤدي إلى التوافق بالإضافة إلى معرفة العالم وهو ما يحقق التوافق المهني للشخص .

٣- **النظرية الثالثة (هولا ند)** : ترى أن ستة أنماط من أنماط الشخصية يقابلها ستة من أنماط البيئة وحتى يكون الشخص متوافقا في البيئة المهنية لابد أن يكون هناك تطابق بين أنماط الشخصية وأنماط البيئة .

٤-نظرية الرابعة (سوبر) : ترى أن التوافق المهني يحصل عندما تتناسب الوظيفة مع استعداد الفرد وقدراته وميوله بالإضافة إلي سماته الشخصية . وترى أن صلاحية الوظيفة مسألة نسبية فما يصلح لشخص لا يصلح لشخص آخر .

د- أسس التوافق المهني :

هناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي :

القدرات ــــ الاستعدادات ــــ الميول ــــ السمات الشخصية

فإذا كان الشخص تنقصه القدرة على أداء العمل فلن يكتب له النجاح في ذلك العمل وكذلك الحال بالنسبة للاستعدادات فهي على درجة كبيرة من الأهمية ففي حالة عدم توفر الاستعدادات فلن يكتسب الخبرة اللازمة لأدائه العمل مهما جرى تدريبه عليه وتعليمه ومن ثم يكون التوافق المهني شبه مستحيل . كما أن توفر القدرات والاستعدادات لدى شخص ما لن يضمن له النجاح في العمل والتكيف مع الظروف في حالة غياب الميول وعدم الرغبة فيه . أما السمات الشخصية فهي أيضا تقضي على إمكانية التوافق في مجال العمل مع توفر المقومات الأخرى فالشخص العصابي أو السيكوباتي أو الذهاني لابد أن تؤثر عليه مشكلاته النفسية في جميع جوانب حياته النفسية والأسرية والعملية .

أولاً : القدرات Abilities

يشير (رزوق ، ١٩٨٧م) إلى أن القدرة هي عبارة عن مقدرة الفرد على معالجة الأمور الآلية وحل المسائل ذات الطابع الميكانيكي ولذا فإنها تنطوي على تفهم من جانب الشخص القادر على مبادئ علم الميكانيكا ونواحيها العملية والتطبيقية بالإضافة إلي البراعة في استخدام الأدوات وتشغيل الآلات والماكينات بسهولة تامة وفائقة .

كما يوضح (بدوي، ١٩٧٧م) أن القدرات تعني مقدرة الفرد الفعلية على إنجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح ويتحقق بأفعال حسية كانت أو ذهنية وقد تكون فطرية أو مكتسبة وهناك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك بدرجات متفاوتة

مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها ، ويقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الراهن لقدرة الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه .

فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية والقدرة الاجتماعية والقدرة الحركية والقدرة العامة (الذكاء) والقدرة الخاصة والقدرة على حل المشكلات .

ثانياً : الاستعدادات Aptitude

يذكر (رزوق ، ١٩٨٧، ٢٦٨) أن الاستعدادات هي (القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى الفرد على اكتساب أنواع عامة أو خاصة نسبياً من المعارف أو المهارات ، ويوجد العديد من الاختبارات النفسية لتعيين هذه القدرة) .

كما يؤكد (بدوي ،١٩٧٧م) إلى أن الاستعدادات هي (القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة أو مهارات عامة أو خاصة أو نمط من الاستجابات بحيث يمكن للفرد الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة إذا لقي التمرين الكافي) .

ثالثاً : الميول : Tendency

يشير (رزوق ٢٦٨:١٩٨٧) على أن الميول هي (اتجاه محدد في تصاعد الحركة أو الفكرة صوب هدف أو غاية وقد يكون فطرياً أو غريزياً أو مكتسبة بالخبرة و التعلم . وعلى أنه يشير دوماً نحو الهدف أو يسير في وجهة معينة) .

ويعرفها (بدوي ،١٩٧٧م) بأنها (استعداد وجداني وانفعالي مكتسب يحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين وقد يكون مكتسب أو فطرياً) . وقد تكون لأساليب الرعاية الوالدية تأثيراً كبيراً على الميول المهنية .

رابعاً : السمات الشخصية Traits

ذكر (رزوق ،١٩٨٧م) هي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون متوارثة أو تجئ بواسطة الاكتساب ، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عن عوامل وراثية وبيئية وهو مفهوم مستخدم في مدارس علم النفس لتحليل بنية الشخصية.

أما (بدوي ،١٩٧٧م) فيعرفها بأنها مظهر ثابت نسبياً من مظاهر السلوك أي أن السمة ترتبط بنوع واحد معين من المواقف والمعايير الاجتماعية وغيرها .

ومقومات التوافق المهني يمكن التحقق من توفرها عن طريق إجراء الاختبارات النفسية المتوفرة في مراكز العلوم النفسية والتربوية فهناك :

١- الاختبارات الخاصة بالاستعدادات .

٢- اختبار القدرات .

٣- اختبار الميول .

٤- اختبار الشخصية .

ويمكن إجراء هذه الاختبارات بواسطة أخصائي توجيه تربوي ومهني فهناك العديد من الصفات والسمات الشخصية التي يمكن أن تميز الفرد المتوافق وغير المتوافق في المجال المهني والفني كما يوضحها الجدول التالي .

جدول رقم (١ _أ_)

الصفات والسمات التي تميز الفرد المتوافق والفرد غير المتوافق في المجال المهني والفني

م	الفرد المتوافق مهنياً	م	الفرد غير المتوافق مهنياً
١	-علاقاته جيدة مع رؤسائه وزملائه على أساس الاحترام المتبادل .	١	- علاقاته عادة تكون غير جيدة مع الزملاء ، والرؤساء ، وينتابه الشك وعدم الثقة
٢	- يكون متكيف مع العمل مقتنعاً بجدوى العمل بالنسبة له وجدواه هو بالنسبة للعمل	٢	- يكون متذمر من جو العمل بصفة عامة ، ويرى أنه غير مناسب بالنسبة له وأنه هو غير مناسب للعمل في البيئة المهنية التي يعمل بها .
٣	- يستغل الوقت بشكل جيد ، ويحافظ على أوقات العمل ، فلا يغيب ولا يتمارض ، ولا يكثر من الاستئذان ، ويحاول إنجاز المهام الموكلة له في الوقت المحدد .	٣	- يحاول التهرب من العمل بكافة الوسائل عن طريق الغياب والتأخير والإجازات المرضية ، والاستئذان ، يحاول التخلص من الأعمال التي توكل إليه بشتى الوسائل والتعلل بالأعذار
٤	- تتصف الأعمال التي يقوم بإنجازها بالدقة والإتقان	٤	- الأعمال التي يقوم بإنجازها تكون غالباً دون الحد المطلوب من حيث الدقة والإتقان ، وغالباً ما تقترن بالأخطاء التقنية
٥	- يحاول الاستفادة من كل ما يستجد في مجال تخصصه من تقنيات حديثة	٥	- أساليبه الفنية تقليدية ، ولا توجد لديه اهتمامات بالتقنيات الحديثة
٦	- يشعر بالسعادة بالعمل خاصة عندما ينجز أعمالاً مفيدة وينعكس ذلك على حياته الخاصة ، وعلى علاقاته مع الآخرين .	٦	- يشعر بالتعاسة كلما يخفق في المهن المكلف بها وينعكس ذلك على حياته الخاصة وعلى علاقاته مع الآخرين والمجتمع
٧	- يحافظ على نفسه وعلى الآخرين أثناء العمل وعلى المعدات التي يعمل عليها ويحرص على أن تكون بحالة ممتازة .	٧	- غالباً ما يكون عرضة لحوادث العمل مما يعرض نفسه والآخرين للخطر وغالباً ما يتلف الآلات والأجهزة التي يعمل عليها بقصد أو عن طريق الإهمال .
٨	- روحه المعنوية مرتفعة غالباً ويشعر بالتفاؤل	٨	- روحه المعنوية متدنية ويشعر باليأس والإحباط .
٩	- يتصف بالاستمرار النسبي في مجال التخصص والثبات في الوظيفة التي يشغلها .	٩	- يتميز بكثرة التنقل من عمل إلى آخر، ومن وظيفة إلى وظيفة فعندما يفشل في العمل الموكل إليه ينقل إلي عمل آخر .

جدول رقم (١- ب-)

م	الفرد المتوافق مهنياً	م	الفرد غير المتوافق مهنياً
١٠	- غالباً ما يحاول مساعدة زملائه الجدد في العمل ، ويشجعهم على النجاح في العمل ولا يبخل عليهم ، ويمدهم بما لديه من خبرات مهنية .	١٠	- يعمل على التقليل من شأن العمل وأهميته عند زملائه الجدد و ينقل في الغالب كل ما يحسه من فشل إليهم . مع تبرير ذلك بأعذار واهية .
١١	- يتحمل المسؤولية التي توكل إليه بكل جد واقتدار ، ويعتبر ذلك ليس تكليف فحسب بل تشريف .	١١	- لا يتحمل المسؤولية ويبدي في الغالب نوعا من الضجر ويرى أن ذلك نوع من العقاب .
١٢	- عندما يخطئ يعترف بذلك ويحاول الاستفادة من الأخطاء بعدم تكرارها .	١٢	- عندما يخطئ لا يعترف بذلك وغالب ما يحاول تبرير أخطائه بأساليب الدفاع الهروبية .
١٣	-يحاول دائما إثبات وجوده من خلال أدائه المتميز والإنجاز في مجال تخصصه .	١٣	- قد يحاول إثبات وجوده عن طريق أساليب ملتوية مثل الوشاية ، النفاق ، الكذب ، التملق .
١٤	- يحاول توظيف كل ما حباه الله من قدرات ، ومواهب في مجال العمل .	١٤	- لا يحاول استغلال إمكاناته في مجال عمله .
١٥	- يشعر بالسرور والغبطة عندما يرى الآخرين يبدعون في أعمالهم ويحاول أن يصل إلى ما وصلوا إليه عن طريق بذل الجهد والتصميم الصادق .	١٥	- قد يشعر بالغيرة والحسد عندما ينجح الآخرون ويحاول القليل من شأن نجاحهم ولكنه لا يحاول تحقيق نجاحات مماثلة في الغالب .
١٦	- غالبا ما يكون مقتنعا بأهمية العمل الذي يؤديه دينيا واجتماعيا واقتصاديا ونفسيا .	١٦	- غالبا لا يكون مقتنعا بأهمية عمله لادينيا ولا اجتماعيا ولا اقتصاديا ولا نفسيا .

هـ – مظاهر العملية المهنية ودورها في التوافق المهني :

المظهر الأول : بيئة العمل :

تشمل بيئة العمل عوامل عديدة منها الطبيعية كالحرارة والإضاءة والتهوية والرطوبة والضوضاء ، ومنها الاجتماعية كالوسط الاجتماعي الذي يعمل فيه العامل ويشمل الإدارة والزملاء في العمل والمشرفين . كما أن المجتمع خارج المصنع يعتبر أحد العناصر البيئية التي يمكن أن تؤثر على العامل بصورة مباشرة .

يعتبر العامل الإداري العنصر الحاسم في عملية توافق العامل أو عدم توافقه فالإدارة تعتبر السلطة التنفيذية بالمصنع وهي الجهة المخولة لاتخاذ القرار كما أنها تحدد الحقوق والواجبات . والأساليب الإدارية عديدة ومتنوعة وقد اختلفت المدارس المتخصصة في علم الإدارة فيما بينها حول الأسلوب الإداري الأفضل سواء كان بالنسبة للعامل أو بالنسبة للمصنع ، فالمدرسة الكلاسيـكية التي يتزعمها (تايلر) تولي الجانب المادي جل اهتمامها ولا تعير الجانب الإنساني أي اهتمام . فهي تهدف أولا وأخيرا إلى الربح ورغم أنها تنوي تحفيز العامل إلا أنها تضع الحوافز المادية مقابل الكفاية الإنتاجية وعلى الرغم من ذلك فإنها تهدف من وراء تلك الحوافز إلى وفرة الإنتاج وبالتالي الحصول على الربح الوافر، كما أنها تنظر للعامل على أنه آلة بيولوجية ، في هذا الأسلوب يقوم العامل بالاستهلاك غير الرشيد لقواه وطاقاته في سبيل الحصول على الأجر الجيد والمزيد من الحوافز ولكنه قد يشعر بعدم التوافق لشعوره بأن إدارة المؤسسة الصناعية لا توليه أي اهتمام ولا تنظر إليه كإنسان وقد انبثق عن هذه المدرسة اتجاه (ماكس فيبر) الذي يركز على تحديد مكان العمل وأنظمته وتقدير الخدمة النافعة لجمهور المتعاملين مع المنشأة بكل صدق وموضوعية والفهم بالتدوين الكتابي والسرية والأنظمة والتعليمات ووضع مصلحة المنشأة فوق مصلحة العامل ولعل من أبرز عيوبها البيروقراطية وعدم الاهتمام بالعامل كإنسان (سالم وآخرون ،١٩٨٢) .

وأما المدرسة السلوكية فهي تركز على معطيات علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإنسان ومن أهم معالم هذه المدرسة حركة العلاقات الإنسانية والتي تنظر للمنشأة كنظام اجتماعي وقد ربطت بين رضا الفرد وإنتاجيته وتحض على تنمية الإداريين وتدعو إلى التعاون وقد استخدمت الأساليب العلمية والتجارب ودراسة الحالة للوصول إلى أفضل النتائج

المظهر الثاني : الإشراف

إن التدريب لا يعتبر ضروريا للعاملين في المصنع فقط فهو ليس حكراً على العمال والفنيين ولكن يشمل أيضاً الإداريين ورؤساء الأقسام والمشرفين فهو

ضرورة حتمية لتطوير أساليبهم في الإشراف وقد تطور التدريب الصناعي في الدول المتقدمة ليشمل قسم من القوة البشرية خاصة في مجال الإدارة (الخولي ١٩٨٦) .

وفيما يتعلق بموضوع التوافق المهني فيرى البعض أنه من ضمن المشاكل الأساسية التي تواجه المشاكل الإدارية (مرسي ،١٤٠٨) .كما يشير أيضاً إلى أن القيادة الصحيحة هي التي تنظم دور الجماعة نحو الفرد وواجب الفرد نحو الجماعة ومسؤوليات الأفراد نحو التنمية للمنشأة والمجتمع .

من ذلك يتضح أن للقيادة دور خطير في العملية المهنية و يتضح أيضاً أن أخطاء القيادة تنعكس بشكل سلبي على توافق الأفراد فيتسبب ذلك في خسائر جسيمة للمنشأة التعليمية ، كما أن القيادة الواعية تزرع في نفوس العاملين لديها الثقة مما يساعد على توافقهم المهني داخل المنشأة .

المظهر الثالث : العلاقة مع الزملاء

هناك ثلاث عمليات عادة تكون سائدة بين الأفراد في داخل المنشأة وهي التعاون ، والتنافس، والصراع ، بالإضافة إلى التنافر أو التعارض بين السمات الشخصية للعاملين وإذا ما أحتدم الصراع فإنه قد يؤدي إلى الحقد والكراهية بين العاملين وبذلك قد يشعر العامل بعدم الميل إلى الأشخاص الذين يعملون معه . (مرسي ، ١٤٠٨) .

أما إذا سادت روح التعاون والفريق الواحد داخل المنشأة فإن ذلك حتما عاملاً من عوامل النجاح والتوافق المهني للعاملين داخل المنشأة.

المظهر الرابع : الاغتراب

قد يحدث الاغتراب نتيجة الإفراط بالتخصص وتقسيم العمل ولذلك قد يشعر العامل بتدني قيمته لتقليص دوره في العملية الصناعية فقد ينحصر عمله داخل المنشأة فقط بربط مسمار صغير في كل الأجهزة التي تنتج بطريقة أتوماتيكية . كما أن استمرار العمل على إيقاع واحد قد يبعث على الملل والسأم وقد يسبب التعب

وتقلص العضلات خاصة عندما لا يكون هناك فترات راحة قصيرة لتجديد النشاط (عبده ،١٤٠٢هـ) .

المظهر الخامس : الفروق الفردية

الأفراد العاملين مختلفون من حيث القدرات والاستعداد ، والأعمال الفنية مختلفة فبعضها سهل يمكن إنجازه بسرعة وبعضها معقد ويجد العامل صعوبة في إنجازه وتتطلب مثل هذه الأعمال قدرات معينة قد لا تتوفر في كل الأفراد الفنيين وبعض الأفراد الفنيين لا يستطيع إنجاز بعض الأعمال في سرعة فائقة ومن هنا تبرز أهمية معرفة الفروق الفردية بين الأشخاص من أجل تصنيفهم على الأعمال التي تتوافق مع قدراتهم واستعداداتهم ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب . (ربيع ، ١٤٠٨) .

المظهر السادس : مكونات العملية المهنية

تتكون العملية المهنية من ستة عناصر وهي :

١- أوامر العمل ٢- تحديد العمل المطلوب إنجازه ٣- الوسائل الإيضاحية ٤- قطع الغيار ٥- الزمن ٦- التكلفة

وفي حالة عدم فهم العامل ، والفرد الفني لأي من هذه العناصر التي تتكون منها العملية المهنية فإن ذلك ينعكس بشكل سلبي على الإنجاز وعلى توافق الفرد مهنياً .كما يؤدي به إلى الشعور بالدونية والتقليل من أهميته الذاتية ، أما إلمامه بجميع الجوانب المختلفة لكل ما يقوم به من أعمال فإن ذلك يزرع في نفسه الثقة ويرفع روحه المعنوية ، وينمي قدراته ومواهبه بما يؤدي إلى توافقه المهني في داخل المنشأة التي يعمل بها .وفيما يلي توضيح مبسط لهذه المكونات :

١- أوامر العمل

لا يتم إنجاز أي عمل إلا بموجب أوامر عمل واضحة ومحددة فلو طلب من الفني في مجال النجارة عمل مكتب فلا بد من الإشارة إلى المقاسات والمواصفات الهندسية كالطول والعرض والارتفاع والسمك وغيرها . وهكذا بغير هذه الأوامر المعطاة والمحددة لا يمكن إنجاز هذا العمل وكذا في بقية المهن الأخرى.

٢- تحديد العمل المطلوب إنجازه

يمثل تحديد العمل وقت البدء في العمل المراد إنجازه وكذلك الانتهاء منه ، والمكان الذي يتم فيه العمل ، وعدد الأفراد المشتركين بالعمل والعدد المستخدمة، والمواد الخام المطلوبة وذلك ضرورة تقتضيها المصلحة التي تخدم أهداف جهة العمل والعامل على حد سواء . ولتحقيق هذا الهدف لابد من جدولة الأعمال بطريقة تساعد على التقدم والإنجاز في العمل على الوجه المطلوب .

٣- الوسائل الإيضاحية

في أغلب الأعمال دائماً يتطلب الأمر إرفاق رسوم هندسية لزيادة الإيضاح، والمساعدة على إنجاز العمل حسب الخطة المرسومة ، فالرسم والأشكال الهندسية والكروكيات أحد متطلبات العملية المهنية ولا يمكن الاستغناء عنها .

٤- قطع الغيار والمواد الخام والأجهزة والعدد

يصدر في بعض الأحيان أوامر عمل محددة مع وسائل إيضاح جيدة ، ومع ذلك يتأخر الإنجاز، وغالبا يلام العامل الفني على هذا التأخير، والسبب ليس لعدم مقدرة الفرد على الإنجاز ولكن المشكلة تكمن في عدم توفر قطع الغيار أو المواد الخام وقد تكون الأجهزة التي تتطلب ذلك العمل غير متوفرة ، لذلك يجب على المشرف أن يكون على دراية تامة بكل جوانب العملية المهنية .

٥- الزمن

الزمن أحد أركان العملية الصناعية الثلاث (المال والجهد والوقت) فعندما يكلف الشخص الفني بعمل ما يجب تقدير الوقت بشكل دقيق . ويجب ألا يكلف بعمل آخر قبل إنجازه للعمل الحالي . فتكليف الشخص بأكثر من عمل في وقت واحد يسبب له نوع من الإرباك ويؤثر على عملية الإتقان .

٦ــ التكلفة

من غير المستحسن أن يكلف الفرد الفني بإنجاز عمل ما من غيرأن يعرف قيمته المادية ، كما أن هذه المعرفة تعطيه أهمية ذاتية لكونه يعمل أشياء غالية القيمة مما يدفع الفرد أن يكون أكثر حرصاً وعناية ومحافظة عليها . وعادة يكون الإنسان أكثر اهتماما بالأشياء ذات القيمة العالية . ومعرفة الفرد بقيمة المواد الخام تساعد الإدارة المتوسطة والإدارة العليا على سرعة اتخاذ القرار المناسب ، فنعد تكليف الفرد المختص بعمل ما ، عليه أن يقوم بتقدير القيمة المادية للمواد أو قيمة التكلفة ؛ لأن ذلك أفضل بكثير من الاستعلام عن ريع المؤسسات والشركات التي تقوم بتأمين المواد الخام اختصارا للوقت والجهد والمال .فالعملية المهنية يقصد بها جوهر العمل الفني أو المهني داخل المصنع أو المؤسسة أو الشركة الصناعية يمكن تعريفها بأنها مجموعات القرارات والمهام الإجرائية الواجب اتخاذها لإنجاز عمل ما بطريقة محددة ودقيقة ، ويلاحظ أن هذه العملية أكثر ارتباطاً بالعمل وتختص بالإنجاز والإنتاج وتهتم به أكثر من اهتمامها بالعنصر ولكن تطبيق هذا الأسلوب يساعد العامل ويجعله أكثر انسجاماً في عمله كما يساعد على الإنجاز والإنتاج بجهد ووقت أقل ، وضغط الإنفاق من أهم أهداف الشركات ومؤسسات العالم الصناعية . أقصر وبتكلفة أقل ، ولعل هذه العناصر الثلاثة أهم ما يشغل الإدارة الصناعية على المستوى العالمي هذه الأيام ، بل أن هدف استغلال الوقت وعدم تشتيت الجهود .

الإشراف التربوي

١- مفهوم الإشراف التربوي :

يرى التربويون أن مصطلح الإشراف أعم وأشمل من المصطلحات الأخرى بحيث يشمل عناصر العملية التربوية (فنية + إدارية + تربوية) (التوثيق التربوي العدد ١٤١٧،هـ) ، يتضح هذا من خلال التعريفات التالية :-

يعرفه (بوردمان وآخرون ،١٩٦٣م) الإشراف التربوي بأنه " المجهود الذي يبذل لاستثارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمعلمين في المدرسة فرادى وجماعات ، وذلك لكي يفهموا وظائف التعليم فهماً أحسن ، ويؤدوها بصورة أكثر فاعلية ، حتى يصبحوا قادرين على استثارة وتوجيه النمو المستمر لكل تلميذ نحو المشاركة الذكية العميقة في بناء المجتمع الديموقراطي الحديث "

ويعرفه (حسين ،١٩٩٦هـ) بأنه " نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع الراهن، ويهدف إلى خدمة جميع العاملين في مجال التربية والتعليم ، لانطلاق قدراتهم ورفع مستواهم الشخصي والمهني بما يحقق رفع مستوى العملية التعليمية ، ويحقق أهدافا "

كما عرفه (طافش ،١٩٨٨م) بأنه "عملية فنية يقوم بها تربويون مختصون بقصد النهوض بعمليتي التعليم والتعلم وما يتصل بها ضمن الإمكانات والوسائل المتوفرة لديهم ومن ثم الوقوف معهم ومساعدتهم على تحسين أدائهم ، بحيث يستطيعون التفاعل مع التلاميذ لتنمية مداركهم وتوجيههم إلى المشاركة الإيجابية في الحياة الاجتماعية عن طريق تزويدهم بمعارف نافعة وقيم راسخة " .

ويعرفه (المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج ١٤٠٦:٤٥) بأنه " العملية التي يتم فيها تقويم وتطوير العملية التعليمية ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية ، وهو يشمل الإشراف على جميع العمليات التي تجري في المدرسة ، سواء كانت تدريسية أم إدارية ، أم تتعلق بأي نوع من أنواع النشاط التربوي في المدرسة وخارجها والعلاقات والتفاعلات الموجودة فيما بينها " .

وعُرف في (دليل المشرف التربوي الصادر عن الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة المعارف ، ١٤١٩) أن " الإشراف التربوي عملية فنية ، شورية ، قيادية ، إنسانية ، شاملة غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها "

وعرفه (الزاحمي ، ١٤٢١هـ) بأنه " العملية التي يقوم من خلالها المشرف التربوي بدراسة الوضع الراهن للعملية التعليمية بكافة جوانبها ، ومن ثم تقويمها بغرض تطويرها ، وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة إضافة الى التخطيط والتنفيذ والمتابعة لجميع العمليات التطويرية التي تجري داخل المدرسة وخارجها .

ومن خلال العرض السابق لمفاهيم الإشراف التربوي فإن الباحث يتبنى التعريف الأحدث وهو تعريف (الزاحمي ،١٤٢١هـ) كونه ينسجم مع آخر ما صدر من القواعد التنظيمية للإشراف التربوي والصادرة من مكتب معالي وزير التربية والتعليم بموجب التعميم رقم ٢٢٠٥٣ بتاريخ ٢٢/١/ ١٤٢٣هـ والمشفوع به القواعد التنظيمية للإشراف التربوي والتي ورد من ضمنها مهام المشرف التربوي في إدارة التعليم حيث ورد فيها :

تتكون مهام المشرف التربوي من سلسلة من العمليات الشاملة المتتابعة والمترابطة التي تمثل في مجموعها وحدة متكاملة تتم من خلال عمليات التعاون والتفاعل الإيجابي بين عناصر العملية التربوية التعليمية ، وفق ما تقتضيه السياسة التعليمية في المملكة .

وتتمثل مهام المشرف التربوي فيما يلي (تعميم ٢٢٠٥٣في ١٤٢٣/١/٢١هـ ،) :

١- إعداد الخطط الإشرافية والتنسيق في تنفيذها بما يحقق الإشراف التربوي .

٢- تشخيص أداء العاملين التربويين في المدرسة وتحسينه عن طريق توظيف أنماط وأساليب إشرافية مناسبة تراعي الفروق الفردية ، وتعود بالنفع على مستوى أداء المعلم وتحصيل الطالب وتكامل شخصيته .

٣- الإسهام في ازدهار شخصيات العاملين في الميدان التربوي بما يحقق تنميتهم مهنيا .

٤- توظيف مفهوم " العلاقات الإنسانية " بينه وبين العاملين في الميدان التربوي بما يحقق الشورى والرأي المشترك .

٥- السعي إلى توظيف خطط وأساليب (استراتيجيات) التدريس التي تقوم على مبدأ الشورى والحوار المشترك ، وإثارة التفكير ومهارات التعلم الذاتي .

٦- السعي إلى تطوير النمط الإداري في المدارس لتحقيق مبدأ الشورى والمشاركة في الرأي ، والعمل بروح الفريق .

٧- إرشاد المعلم إلى الأنماط المختلفة في تنظيم البيئة التعليمية الصفية مثل : (تنظيم الطلاب لنقاش المجموعات الصغيرة ، تنظيم الطلاب على شكل نصف حلقة ، تنظيم الطلاب على شكل حلقة للمناقشة الجماعية الدائرية)، وتشجيعه على تطبيقها بما يحقق تعليما أفضل .

٨- المشاركة في حل مشكلات الطلاب السلوكية والتحصيلية والصحية وإرشاد المدارس إلى الأساليب الحكيمة الناجعة في علاج هذه المشكلات .

٩- مشاركة المدارس في العناية بالطلاب الموهوبين من خلال تطبيق اختبارات ومقاييس اكتشافهم إعداد وتنفيذ برامج رعايتهم .

١٠- تفعيل استخدام مصادر التعلم المختلفة ، واستخدام الوسائل التعليمية والمعامل والمختبرات .

١١- المشاركة في إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التربوية وتقويمها .

١٢- تفعيل القواعد التنظيمية والتعليمات والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة للعمل على تطويرها .

١٣- إعداد التقارير بشأن ما يقوم به المشرف التربوي من أعمال .

١٤- المشاركة في تحليل المقرر الدراسي وإبداء المقترحات لتطويره .

١٥- الإشراف على أعمال الاختبارات في المدارس .

١٦- إجراء المقابلات الشخصية للمتقدمين للعمل في التدريس في مادة تخصصه، والمتقدمين لشغل عمل تربوي محدد ، من أجل المفاضلة بينهم .

١٧- إجراء البحوث والإشراف على التجارب الهادفة الى تطوير العملية التربوية وتحسين مخرجات التعليم .

ب- تطور الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية

لقد مر الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية بعدة مراحل ، متأثراً بتطور التربية والتعليم عموماً وبنتائج الأبحاث والدراسات في هذا المجال ، وسيتم استعراض هذه المراحل بإيجاز كما وردت في دليل المشرف التربوي الصادر من الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم الطبعة الأولى ١٤١٩هـ:

المرحلة الأولى : التفتيش

أنشأت وزارة التربية والتعليم مع بداية العام الدراسي ١٣٧٨/٧٧هـ نظام التفتيش فعينت عدداً من المفتشين في كل منطقة تعليمية وكانت مهمة المفتش هي الإشراف الفني على المدارس بزيارة كل مدرسة ثلاث مرات في العام الدراسي ، الزيارة الأولى توجيهية ، والثانية للوقوف على أعمال المعلم وتقويمه ، والثالثة للوقوف على أثر المعلم على تحصيل طلابه .

وفي عام ١٣٧٨هـ أنشأت الوزارة قسماً " للتفتيش العام " وأسندت مهمة الإشراف عليه إلى إدارة التعليم الابتدائي ، وحدد عمل المفتش العام بزيارة المناطق التعليمية للوقوف على أعمال المفتش بها .

المرحلة الثانية :التفتيش الفني

في عام ١٣٨٤هـ أنشأت الوزارة أربعة أقسام متخصصة للمواد الدراسية وأطلقت عليها عمادة التفتيش الفني وهي :

١- قسم اللغة العربيـة
٢- قسم اللغات الحيـة

٣- قسم الاجتماعيات ٤- قسم الرياضيات والعلوم

وقد شملت مهام المفتش المناهج ، ومراجعة المقررات الدراسية ، وحصر الزيادة والعجز في المعلمين والكتب والأدوات .

وفي عام ١٣٨٧هـ ربط التفتيش الفني بالإدارات المتخصصة بالوزارة (التعليم الثانوي – التعليم المتوسط – معاهد المعلمين) وتم توزيع المفتشين على تلك الإدارات .

المرحلة الثالثة : التوجيه التربوي

عام ١٣٨٧هـ صدرت التعليمات بتسمية " المفتش الفني " " بالموجه التربوي "

وفي عام ١٣٩٣هـ لوحظ بعض السلبيات على التوجيه التربوي منها :

١- أن التوجيه التربوي تحول إلى عملية روتينية .

٢- زيارة الموجه لا زالت تتسم بشيء من طابع التفتيش .

٣- عدم كفاية الوقت الذي يقضيه الموجه في المدارس للكشف عن حاجات المعلم وتلبيتها .

٤- انشغال الهيئات الفنية المركزية بدراسة التقارير والرد عليها .

وحرصاً من الوزارة على إزالة السلبيات والاستمرار في سياسة التطوير في مجال التوجيه التربوي فقد تم تعديل نظام التوجيه التربوي بحيث يرتكز على ثلاث أسس هي : -

أ- الاتجـــاه إلى اللامركـــزية ب- تشجيع التوجيه الذاتي

ج- إعطـــاء المدارس مزيـــد من المشـــاركة في التوجيـــه .

ولذلك تم التعديل مع بداية العام الدراسي ١٣٩٤هـ على النحو التالي :

١- إيقاف جولات الموجهين التربويين في المنطقة والموجهين العاملين في الوزارة .

٢- أصبحت زيارة الموجه للمدرسة تتم بناءً على دعوة منهـــا ، أو رغبة المنطقة أو الوزارة للتعرف على الوضع التربوي أو التعليمي فيها .

٣- قيام مدير المدرسة بتوجيه المعلم وتقويم العاملين في المدرسة .

٤- إقامة حلقات دراسية في مختلف المواد الدراسية تعويضاً عن الجولات يشترك فيها معلمو المواد مع أفراد من الهيئة الفنية في المنطقة أو الوزارة .

المرحلة الرابعة : من ١٣٩٦هـ- ١٤٠٠هـ

في هذه المرحلة صدر قرار معالي الوزير رقم ٢٦/٣٣٠ في ١٣٩٦/٩/١٠هـ لتنظيم عملية التوجيه التربوي واتخذ بموجبه إجراءات منها :-

-تصنيف المناطق التعليمية إلى أربع فئات طبقا لكثافة مدارسها وعدد المعلمين بها لكي تزود بما يلزمها من الموجهين .

-حددت الصفات والخصائص الشخصية الواجب توفرها في الموجه التربوي بالإضافة إلى تحديد الأسس التي بموجبها يختار الموجه التربوي .

وفي عام ١٣٩٨هـ صدرت معلومات تؤكد على استمرار زيارة الموجهين التربويين في الوزارة والمناطق التعليمية للمدارس للاطمئنان على سير الدراسة واكتمال المعلمين والإداريين ومدى تطبيق الأنظمة التربوية والتعليمات واللوائح وأكدت التعليمات على وضع خطط للتوجيه تشمل جميع المدارس بالمناطق التعليمية.

وبالرغم من أن دليل المشرف التربوي الذي أصدرته الإدارة العامة للإشراف التربوي عام ١٤١٩هـ قد جعل المرحلة الخامسة لتطوير الإشراف التربوي تمتد من ١٤٠١هـ إلا أن (الزاحمي ، ١٤٢١هـ) يرى فصل هذه المرحلة إلى مرحلتين لأهمية الأحداث في كل مرحلة بحيث تكون :

المرحلة الخامسة : (١٤٠٦- ١٤١٦هـ)

في هذه المرحلة صدر قرار معالي وزير التربية والتعليم رقم ٤٨/١٦٧٤ في ١٤٠١/٦/١٠هـ يقضي بما يلي :

١- إنشاء إدارة عامة جديدة بجهاز الوزارة تسمى " الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب " وتكون تحت إشراف الوكيل المساعد لشؤون المعلمين.

٢- نقل الموجهين التربويين القائمين على رأس العمل في قطاعات التعليم المختلفة في جهاز الوزارة إلى تلك الإدارة الجديدة .

٣- نقل اختصاصات وصلاحيات إدارات التدريب التربوي إلى الإدارة العامة الجديدة .

المرحلة السادسة : " الإشراف التربوي " من ١٤١٦هـ وحتى وقتنا الحاضر

في عام ١٤١٦هـ صدر قرار معالي الوزير رقم ١٤٩٤/٣٤/٣/٤ في ١٤١٦/٩/٢٢هـ باعتماد مسمى " الإشراف التربوي " ومسمى " المشرف التربوي " بدلاً من الموجه التربوي وتم تحديد آلية الإشراف التربوي في ثوبه الجديد في النقاط التالي :

١- تغيير المسمى يحمل إيحاءً بأن التعامل بين المشرفين والعاملين في الميدان تعامل تعاوني تكاملي ويقوم على التشاور وتبادل الرأي لصياغة الرأي التربوي وفقاً للمواقف والمتغيرات المؤثرة فيها .

٢- إعطاء المعلم ومدير المدرسة والطالب دوراً رئيسياً في تقويم المواقف التربوية .

٣- حفز المشرفين والعاملين في الميدان على زيادة الاطلاع ، والانتهاء إلى الأساليب العلمية في تقويم المواقف التربوية ، وتحديد جوانب تأثيرها وتأثرها.

٤- توسيع دائرة الإشراف ليشمل جميع الجوانب العملية التربوية (المنهج – المقررات – المعلم – الطالب – البيئة المدرسية ..... الخ) .

٥- توسيع دائرة التعامل الأفقي بين العاملين في الميدان التربوي من مشرفين ومعلمين ، ومديري مدارس .

٦- ربط الإشراف التربوي بدوائر الإشراف الأخرى (توجيه الطلاب وإرشادهم ، النشاط المدرسي ، التعليم الأهلي ، المناهج) .

٧- تنويع أساليب الإشراف بحيث لا تقتصر على الزيارة الصفية بل تشمل اللقاءات ، والقراءات ، الموجهة ، والندوات ، والدروس النموذجية، والمشاغل التربوية .... الخ .

٨- التأكيد على توفير الكفايات المهنية لكافة المعلمين وخصوصاً المشرفين التربويين .

٩- تبني أساليب حديثة في الاتصال المعلوماتي ، وتفعيل دور المعلومة في صياغة الرأي والقرار، والبعد عن الرأي المبني على الخبرة المجردة فقط

١٠-زيادة فرص التواصل بين العاملين في الميدان الأجهزة التخطيطية المتماثلة في إدارات التعليم ، وجهاز الوزارة .

وفي هذه المرحلة يلاحظ أن الإدارة العامة للإشراف التربوي تؤدي دورها بوصفها الجهة المسئولة عن الإشراف التربوي ، و تقوم بجهود جبارة في تطوير الإشراف التربوي وتحسين خدماته في مختلف التي الشعب تتبعها وهي -:

١- التربية الإسلامية ٢- اللغة العربية ٣- الاجتماعيات ٤- العلوم

٥- الرياضيات ٦-اللغة الإنجليزية ٧- التربية الفنية ٨- التربية الرياضية

٩- الإدارة المدرسية ١٠- العلوم الإدارية والحاسب الآلي ١١- شعبة القضايا

١٢- المكتبات المدرسية ١٣- الصفوف الأولية ١٤- التربية الوطنية

ويلاحظ من خلال العرض السابق لمراحل تطور الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية تأثره بعدة عوامل كان لها دور في تطويره وهي كما أوردها (الراشد ١٩٩١م) كالآتي :-

١- تأثير تطور الإشراف التربوي بالعديد من العوامل التي كان لها دوراً بارزاً في دفع حركة التطور مثل النمو في عدد المدارس والمعلمين والطلاب ، وإيفاد البعثات للخارج ، والاستعانة ببعض الخبرات في الإشراف التربوي ، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات التربوية، والاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث ، وزيادة التعاون التربوي لدول الخليج.

٢- إن نظام الإشراف التربوي في مختلف المراحل اعتمد غالبا على التغذية الراجعة ، حيث أن التطبيق في كل مرحلة تظهر له سلبيات إلى جانب إيجابيات كشفتها الممارسة ، ومن هنا يلاحظ في حركة تطوره محاولات للتخلص من السلبيات وعدم إثراء الإيجابيات .

٣- أن الصورة الراهنة للإشراف التربوي على الرغم من استفادتها من الإيجابيات والسلبيات إلا أنه مع تطور حركة الفكر التربوي العالمي فإنه لا ينبغي للفكر التربوي السعودي أن ينعزل عن تيارات هذا الفكر . ولذلك يجب الاستفادة من الأبحاث والدراسات التربوية سواء على المستوى المحلي ، أو المستوى العالمي ، وأخذ منها ما يتفق مع قيمنا ومعتقداتنا ، ولذلك كانت هذه الدراسة ، إدراكا من الباحث بأن التطور لا يمكن أن يتم إلا بمواكبة المستجدات على الساحة التربوية .

ج- أهمية الإشراف التربوي :

إن ما يميز هذا العصر هو التسارع الشديد في تطور العلوم والمعارف ، حيث أصبحت التربية والتعليم هي السبيل الأمثل لأي أمة من الأمم للحاق بركب التقدم ولم يعد النمو الاقتصادي أو الزيادة السكانية أو كبر المساحة

الجغرافية هي السبيل التي بمقتضاها يتم تصنيف الأمم وإنما العلم والتربية .

بالعلم والتربية خرجت من دائرة التخلف بلدان عديدة ، وبالعلم واصل مستوى المعيشة تقدمه بمعدلات متباينة من بلد لآخر .

ولذلك أصبح من الضروري لجميع بلدان الدنيا أن تولي التربية والتعليم اهتماما عظيما ، وذلك من خلال التركيز على أدوات التطور لها .

وحيث أن الإشراف التربوي يعتبر من أهم أدوات تطور التربية والتعليم فقد أكد (بنجر ، ١٤١٧هـ) " أن التطور الهائل في المعرفة والتربية والتعليم على وجه الخصوص وكذلك تعقد وصعوبة مشكلات التدريس جعل المعلم لا يستطيع أن يؤدي عمله بمفرده ، وأصبح أحوج ما يكون إلى برنامج للإشراف التربوي يكون معينا له " ص١٩ ، لذلك لابد من الاهتمام به وتطويره حتى يحقق الغرض منه ، ويمكن إيجاز أهمية الإشراف التربوي حسب ما ورد (بدليل المشرف التربوي ١٤١٩هـ) كما يلي :-

٢- التربية لم تعد محاولات عشوائية أو أعمالا ارتجالية ولكنها عملية منظمة لها مدارسها الفكرية المتعددة ولذلك لابد من وجود من يشرف عليها وينظم إجراءاتها .

٣- الإنسان بطبيعته يحتاج إلى المساعدة والتعاون مع الآخرين ومن هنا تنبع الحاجة إلى المشرف التربوي للمشاركة والمساعدة في إتمام العمل على الوجه المطلوب .

٤- التحاق عدد من غير المؤهلين تربويا بمهنة التدريس يتطلب وجود مخطط ومدرب ومشرف للمساعدة .

٥- الحاجة الماسة للمعلم المبتدئ إلى المساعدة ، والتوجيه ، والتحفيز للمهنة الجديدة .

٦- اصطدام العديد من المعلمين القدامى بالواقع الجديد الذي قد يختلف عما تعلموه في السابق ولذلك لابد من وجود من يساعدهم ويبصرهم بالواقع الجديد وبالطرق المختلفة للتعامل معه .

ومن جانب آخر نلاحظ في السنوات الأخيرة بروز الاهتمام غير العادي بمسألة التقويم باعتباره وسيلة مهمة من وسائل الكشف عن الواقع التربوي وتطويره ولا يمكن تطوير الواقع التربوي إلا من خلال تطوير عناصر العملية التعليمية والتربوية وفي مقدمتها المعلم ولذلك لابد أن يكون مقوم المعلم متفاعلا مع العملية التعليمية والتربوية حتى يكون التقويم دقيقا وموضوعيا ولذلك اتجهت الأنظار للقيام بهذه المهمة إلى الإشراف التربوي والمشرف التربوي ولذلك يعنى الإشراف التربوي بتقويم العملية التعليمية والتربوية بكافة عناصرها ولا يقف عند هذا الحد بل ومطور لها من اجل تحسين العملية التعليمية والتربوية وقد أكد مكتب التربية العربي لدول الخليج في دراسته "أن المشرفين التربويين يتحملون مسئوليات أساسية في التطوير "

لذلك نستطيع القول أن أي نظام تعليمي يريد التطوير والتحديث لا غنى له عن الإشراف التربوي .

د- أهداف الإشراف التربوي :

أشار العديد من الباحثين في الإشراف التربوي إلى أن للإشراف التربوي أهدافا عامة أساسية وأخرى خاصة أساسية ويتفق أكثر الباحثين مثل (البابطين ١٤١٥هـ) ، والدويك وآخرون (د.ت) إلى أن الهدف العام للإشراف التربوي هو " تحسين عملية التعليم والتعلم ".

وقد أشار(مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ١٤٠٦هـ) في دراسته الميدانية لواقع الإشراف التربوي في أقطار الخليج العربي إلى أن أهداف الإشراف التربوي هي :

١- مساعدة المعلم على إدراك أهداف التربية ودور المدرسة في تحقيقها .

٢- مساعدة المعلم على اتباع الطرق المناسبة في التدريس .

٣- تشجيع المعلم على الإبداع والابتكار في مجال عمله .

٤- تمكين المعلم من النمو الذاتي المستمر في العمل التربوي .

٥- تطوير العلاقات الإنسانية في المجتمع المدرسي .

٦- المساهمة في تقويم المناهج وتطويرها . (ص ٦٤) .

كذلك ذكر(الأفندي ١٤٠١هـ) عددا من أهداف الإشراف التربوي أغلبها تتفق مع الأهداف السابقة وإن اختلفت في الصياغة أما الجديد في ذلك فهو :

أولاً - يهدف الإشراف التربوي إلى جعل المجتمع يدرك ما تواجهه المدرسة من صعوبات ويسهم في اقتراح الحلول المناسبة لها .

ثانيا - حماية المدرسين من أن يطلب منهم الناس أداء ما فوق طاقتهم من الجهد والوقت وحمايتهم من التعرض للنقد الظالم (ص١٣ - ٢٤).

أما (شعلان وآخرون ١٩٧٩م) فقد حددوا سبعة أهداف للإشراف التربوي جميعها تتفق مع الأهداف السابقة عدا الآتي :

١- العمل على تنسيق البرامج التعليمية لتحسين العملية التربوية.

٢- مساعدة المدرس على تقويم أعمال تلاميذه .(ص٦٠)

٣- أما (سمعان وآخرون ، ١٩٧٥م) فقد أشاروا إلى أربعة أهداف للإشراف التربوي الجديد منها :

٤- تقويم عمل المؤسسات التربوية من خلال القيادة المهنية لكل من مدير المدرسة ومعلميها .

٥- العمل على حسن توجيه الإمكانات البشرية والمادية وحسن استخدامها . (ص ١٨٥) .

٦- أما دليل المشرف التربوي بالمملكة العربية السعودية (١٤١٩) فقد حدد إثنا عشر هدفا للإشراف التربوي تتفق معظمها مع الأهداف السابقة ويمكن أن تضيف على ما سبق الآتي :

١- التعاون والتنسيق مع الجهات المختصة للعمل في برامج الأبحاث التربوية والتخطيط والتنفيذ لتطوير برامج التعليم والتدريس ، والكتب والمناهج .

٢- العمل على بناء جسور اتصال متينة بين العاملين في حقل التربية والتعليم تساعد على نقل الخبرات والتجارب الناجحة في ظل رابطة من العلاقات الإنسانية .

٣- العمل على ترسيخ القيم والاتجاهات التربوية لدى القائمين على تنفيذ العملية التعليمية في الميدان .

٤- إدارة توجيه عمليات التغيير في التربية الرسمية ومتابعة انتظامها للعمل على تأصيلها في الحياة المدرسية.(ص.٤٠)

٥- ويرى الباحث أن هذه الأهداف شاملة يجب على كل مشرف تربوي أن يلم بها ويسعى جاهدا لتحقيقها وفق خطة منظمة .

هـ- الأساليب الإشرافية:

يعتمد الإشراف التربوي على مجموعة من الأساليب الإشرافية ، وهي متباينة تبعا لتباين المعلمين في خصائصهم وحاجاتهم ، ولكل أسلوب من هذه الأساليب أهدافه وإجراءاته الخاصة به وقد أوردت (أزابيل وزميلها ،١٩٩٣م) أن للمعلمين حاجات تختلف باختلاف مراحل تطورهم المهني ، وقد أسمى المرحلة الأولى مرحلة البقاء ويحتاج المعلم إلى الفهم والطمأنة والتشجيع ، ولذا فإن تعليمه مهارات الوقوف على مسببات السلوك واكتسابه بصيرة فيها سوف يكون ذا فائدة في هذه المرحلة .

ثم بعد ذلك تبدأ مرحلة ما يسمى بفترة الإدماج وفيما يكون المعلم مستعدا للتركيز على طلابه وعلى تعليمهم بشكل فردي ، وفي هذه المرحلة ينصح بالاستفادة من

خبرات الاختصاصين في المدرسة ، والعمل على إيجاد فرص لتعاون المعلمين في نشاطات مختلفة .

وبعد مرور ثلاث أو أربع سنوات فقد يصل المعلمون إلى مرحلة ثالثة تسمى مرحلة التجديد وهي مرحلة يكون المعلمون فيها على وشك الوقوع في روتين ممل وهنا يحتاج المعلمون إلى الاستثارة عن طريق الاجتماعات المهنية والزيارات الصفية ومراكز المعلمين ... والتعرض لطرق جديدة وأخيراً ولربما بعد خمس سنوات من التدريس يصل معظم المعلمين إلى المرحلة النهائية من التطور المهني وهي مرحلة النضج وفي هذه المرحلة تعمل الدراسات العليا والبرامج الموصلة إلى درجة جامعية والأدبيات المهنية المختصة والندوات والمؤتمرات العلمية كمصادر يمكن استخدامها في تنميتهم وتطورهم المهني .ص٢٢.

ومن هنا يتضح أهمية اعتماد الإشراف التربوي على العديد من الأساليب الإشرافية المختلفة وهو في ممارسته أو استخدامه لهذه الأساليب لا يركز على المعلم كفرد فحسب ولكن كما قال (الخطيب وآخرون ، ١٩٨٧م) " يركز أيضا على التلاميذ فيتعرف على مستوى تحصيلهم ، وتقدمهم ، ويطلع على أعمالهم التحريرية إلى جانب مناقشته الشفهية لهم ، ويمتد اهتمامه ليشمل المدى الواسع العريض للعملية التربوية برمتها " ص ٢٢١.

كذلك يجب عدم إغفال التطور العملي في العصر الحديث وهو من العوامل التي تجعل الإشراف التربوي يستخدم أساليب مختلفة ومتنوعة وهذا ما أكدته (سنقر ١٩٨٠م) بقولها " وقد تنوعت أساليب التوجيه (الإشراف) في العصر الحديث مع تطور مفاهيم التربية ، وانتشار الأفكار الديمقراطية والتأكيد على قيمة الإنسان وقدرته فلم تعد تقتصر على أسلوب واحد بل أصبحت متنوعة ... وتهدف جميعها إلى جعل التوجيه التربوي عملية فنية تعاونية " ص ٨١ .

ولكن على المشرف التربوي أن يختار الأسلوب الإشرافي المناسب لكل معلم حسب مقتضيات الحال ومع الأخذ في الاعتبار المقومات الأساسية التي حددها (البزاز ١٩٧٠م) وهي :

١- ملاءمة الأسلوب الإشرافي للموقف التعليمي ومدى تحقيقه للهدف .

٢- ملاءمة الأسلوب الإشرافي لخبرات المعلمين وقدراتهم .

٣- مرونة الأسلوب الإشرافي بحيث يراعي الظروف المحيطة والإمكانات المتوفرة .

٤- ملاءمة الأسلوب الإشرافي للمشكلات التي تهم المعلمين .

٥- تعاون المشرفين والمعلمين في تخطيط الأسلوب الإشرافي وتقويمه .

ويمكن أن تكون الأساليب الإشرافية جماعية أو فردية ، مباشرة أو غير مباشرة إلا أنه يمكن إجمال الأساليب الإشرافية التي حددها (دليل المشرف التربوي بالمملكة العربية السعودية ١٤١٩هـ) في الآتي :

١- زيارة المدرسة :

هي إحدى الأساليب المستخدمة للإشراف التربوي على المدارس وتعرف مشكلاتها واحتياجاتها وأنشطتها وواقعها التربوي والاجتماعي .

٢- الزيارة الصفية للمعلم :

ويقصد بها زيارة المشرف التربوي للمعلم في قاعة الصف بهدف رصد النشاطات التعليمية وملاحظة التفاعل الصفي وتقويم أداء المعلم والوقوف على أثره في تلاميذه وتنقسم إلى ثلاثة أنواع :

أ- الزيارة المفاجئة ب- الزيارة المرسومة ج- الزيارة المطلوبة

٣- اللقاء الفردي :

وهو عبارة عن كل ما يدور من مناقشات أو مشاورات بين المشرف التربوي والمعلم حول بعض القضايا التربوية ، أو أساليب التعليم ومشكلاته ، أو ملحوظات تتصل بكفايات المعلم العلمية أو المهنية .

٤- النشرة التوجيهية:

وهي وسيلة اتصال بين المشرف التربوي والمعلمين ، يستطيع المشرف من خلالها أن ينقل إلى المعلمين بعض خبراته ومقترحاته ومشاهداته بقدر معقول من الجهد والوقت .

٥- القراءة الموجهة:

وهي أسلوب إشرافي هام يهدف إلى تنمية كفايات المعلمين أثناء الخدمة من خلال إثارة اهتمامهم بالقراءات الخارجية ، وتبادل الكتب واقتنائها ، وتوجيههم إليها توجيها منظما مدروسا .

٦- الندوات التربوية :

هي عبارة عن عرض عدد من القادة التربويين لقضية تربوية أو موضوع محدد وفتح المجال بعد ذلك للمناقشة في القضية أو الموضوع .

٧- اجتماعات المعلمين :

هي لقاءات تربوية بمعلمي مادة دراسية ، أو صف معين ، أو مجموعة من المعلمين في تخصصات مختلفة ، لتحقيق التكامل بين جهودهم ، وتجميع الأفكار في مواجهة المشكلات التربوية . وهي تنقسم إلى ثلاثة أنواع هي:

أ- اجتماعات فردية .   ب- اجتماعات تضم فئة واحدة .   ج- اجتماعات عامة.

٨-الدروس التطبيقية :

هو أسلوب علمي حيث يقوم المشرف التربوي ، أو معلم ذو خبرة بتطبيق أساليب تربوية جديدة ، أو شرح أساليب فنية ،أو استخدام وسائل تعليمية حديثة ، أو توضيح فكرة أو طريقة يرغب المشرف التربوي إقناع المعلمين بفاعليتها، وأهمية تجربتها ومن ثم استخدامها .

٩- الزيارات المتبادلة بين المعلمين :

هي أسلوب إشرافي يجري في مواقف طبيعية غير مصطنعة ، ويتم فيها زيارة معلم أو أكثر لزميل لهم داخل الصف وقد تتم الزيارة المتبادلة بين معلمي المدرسة

الواحدة أو مدرستين متجاورتين وكذلك بين معلمي مادة واحدة أو مواد مختلفة ، وذلك تحت إشراف مدير المدرسة أو المشرف التربوي .

١٠-المشغل التربوي :

هو نشاط تعاوني عملي يقوم به مجموعة من المعلمين تحت إشراف قيادات تربوية ذات خبرة مهنية واسعة بهدف دراسة مشكلة تربوية مهمة أو إنجاز نموذج تربوي محدد .

١١-الدورات التدريبية :

وهو برنامج مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والتربوية والأكاديمية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد طاقات المعلمين الإنتاجية .

و- واجبات المشرف التربوي تجاه هذه الأساليب :

لم يعد الإشراف التربوي في تعريفه الحديث يقتصر على أسلوب واحد لتطوير العملية التعليمية والتربوية ، و متابعتها متابعة دقيقة ، بل أصبح للإشراف أساليب متعددة تتوافق مع تعريفه ، وأنماطه ، ومجالاته ، وهذا يدعوإلى زيادة الواجبات المنوطة به ، بل أصبح الأمر يدعو إلى القول بأن الإشراف التربوي يجب أن يمارس بجوانب مهنية مهارية مختلفة عن ذي قبل مسايرة للتطور السريع في هذا المجال ولذلك يمكن إيراد بعضاً من تلك الواجبات التي يجب أن يقوم بها المشرف التربوي ومنها :

١- أن يحرص أشد الحرص على تزويد نفسه بكل جديد في تخصصه ، فيكون دائم الاطلاع على ما يصدر من كتب وبحوث ونشرات .

وهنا في هذا الجانب لي وقفة ، حيث من الأهمية القصوى الإشارة إلى أحد البحوث في هذا المجال والتي تخص المشرفين التربويين ومدى استفادتهم من البحوث التي تخص المشرفين في الجامعات حيث توصلت الدراسة إلى أن

درجة استفادة أغلب المشرفين التربويين من البحوث في هذا المجال ضعيفة لعدة أسباب (الزاحمي ،١٤٢١هـ) .

٢- أن يتعرف على معلمي المادة ، وأن يلم بظروفهم ومسؤولياتهم ومشكلاتهم.

٣- أن يستعمل أسلوب التشجيع وحفز الهمم والتنويه بالمحاسن .

٤- أن لا يفرض على المعلمين رأياً معيناً ، وإنما يترك لهم حرية التجريب .

٥- أن يكون عادلاً منصفاً في معاملاته وفي تقويمه للمعلمين حتى يكون دائماً أهلاً للثقة .

٦- أن يكون نصيراً ومعيناً للمعلمين في الحصول على ما يستحقونه من مثوبة أو ترقية ، وأن يشيد بالممتازين منهم في كل مجال .

٧- أن يدرك أن أي برنامج للتوجيه لا يمكن أن يحقق الثمرة المرجوة منه إلا إذا كان تخطيطه أصلاً يدور حول حاجات ومشكلات الطلاب .

٨- أن يكون مستعداً دائماً أثناء مروره على المدارس في جولات التوجيه بوسائل تعليمية مختلفة .

٩- أن يعقد اجتماعات المعلمين على شكل مجموعات كبيرة ، وفق تخطيط منظم قبيل العام الدراسي .

١٠- أن يكون حريصاً أثناء جولاته على الاستفادة من جهود المتميزين في الميدان لإثراء معلوماته ، وكذا الحفاظ على الجوانب الأدبية بإعطاء كل ذي حق حقه في الجهود والأفكار الجديدة والجادة التي تخدم العملية التعليمية والتربوية والإشادة بهم في سجلات الزيارة وأميناً في نقل الخبرات ذات الفائدة .

ي- شروط وضوابط اختيار المشرف التربوي

رغبة من وزارة المعارف في المملكة العربية السعودية في إيجاد صيغة موحدة لاختيار وتكليف المشرفين التربويين ، وحرصاً على الارتقاء بمستوى الإشراف

التربوي ، أصدرت الوزارة الشروط والضوابط التي يتم بموجبها اختيار وتكليف المشرفين التربويين في تعميمها رقم ٣١/١٠٣٠/٦/٨/٣٢ بتاريخ ١٢/٢٧/ ١٤١٧هـ والذي ورد فيه ما يلي :

الشروط الواجب توفرها في المرشح للعمل مشرفاً تربوياً

١- أن يكون حاصلاً على الشهادة الجامعية في المادة التي سيتولى الإشراف عليها مع خدمة تربوية لا تقل عن أربع سنوات في تدريس المادة أو في إدارة المدرسة لمن يرشح مشرفاً للإدارة المدرسية أثبت خلالها نجاحاً ملحوظاً واستعداداً ورغبة في العمل في الإشراف التربوي ، وأن يكون على رأس العمل في مجال التخصص أثناء الترشيح .

٢- ألا تقل درجته في الأداء الوظيفي فنياً ومسلكياً عن ٩٠% من الدرجة النهائية خلال السنوات الأربع الماضية .

٣- ألا يكون قد صدر بحقه ما يدل على تقصيره في عمله أو على ما يشوب سلوكه ، وألا يكون طرفاً في قضية قائمة .

٤- أن تتوفر في المرشح الخصائص التالية :

أ- التحلي بالأخلاق الإسلامية وأن يكون قدوة حسنة .

ب-قوة الشخصية والقدرة على الحوار والمناقشة .

ج-التمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن تعامله مع زملائه من المعلمين والتعاون مع الهيئات الإدارية والاجتماعية ذات العلاقة بالعملية التربوية).

د- الثقافة وسعة الإطلاع .

هـ - القدرة على اتخاذ القرارات التربوية البناءة .

و- سلامة الصحة البدنية .

ز- المظهر المناسب .

ز- أسس المفاضلة بين المرشحين للإشراف التربوي :

١- المؤهل العلمي ، بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراه، ويراعى في هذين الأخيرين أن يكونا في نفس التخصص في البكالوريوس ، أو في التربية .

٢- التقدير في البكالوريوس .

٣- الإنتاج العلمي والمهني (البحوث والدراسات في مجال التخصص المتقدم له أو في المجالات التربوية) .

٤- الدورات التدريبية .

٥- سنوات الخدمة في التعليم .

٦- المقابلة الشخصية (ويخصص لها ٢٥% من المجموع العام لدرجات المفاضلة) .

٧- الاختبار التحريري في المادة العلمية ، وفي مواضيع تربوية .

ثالثاً : الدراسات السابقة

هناك العديد من البحوث والدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني بشكلٍ خاص ، حيث قد بدأ الاهتمام بدراسة هذا الموضوع منذ ما يزيد على قرن من الزمان ، مع ظهور الدراسات التي أجراها (فونت) في معمله بألمانيا الغربية سنة ١٨٧٩م ، ولعل السبب في كثرة البحوث والدراسات يكمن في قناعة المشتغلين في هذا المجال بأهمية وخطورة متغير التوافق على سلوك الفرد في كافة مظاهره وعلى العمل بشكل خاص ، وكذلك فإن التناول الجزئي لعلاقة التوافق بغيره من المتغيرات قد أسهم في تعدد هذه الدراسات ، وبالرغم من ذلك فإن مجتمع الدراسة المتمثل في عينة البحث (المشرفون التربويون في محافظتي القنفذة وجدة التعليميتين)لم تخضع لمثل هذه الدراسة ، وعليه فإن عرض البعض من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع عربياً وأجنبياً يهدف أساساً إلى تحديد الملامح العامة لهذه الدراسات وأهم ما أسفرت عنه من نتائج .

دراسة (**أبو النيل ١٩٧٤م**) عن علاقة الاضطرابات السيكوسوماتية بالتوافق المهني في الصناعة وقد بلغ حجم العينة (٢٥٥) من بين العاملين بشركة النصر للسيارات وشركة الحديد والصلب ، وقد كان يدور هدف الدراسة إلى الكشف عن العوامل المختلفة في التوافق المهني والتي تقترن وتكون لها علاقة بالاضطراب السيكوسوماتي ، ونظراً لأن متغيرات التوافق المهني التي أختارها هي ، الاستعدادات والقدرات الخاصة ، والسمات والنواحي الانفعالية، والعلاقات الاجتماعية ، فقد استخدم الباحث مجموعة من الأدوات وهي :

وسائل قياس الإستعدادت والقدرات الخاصة _ السمات والنواحي الانفعالية _ العلاقات الاجتماعية _ الروح المعنوية ، وقد توصل إلى النتائج التالية :

١- بالنسبة للاستعدادات والقدرات الخاصة : فقد أتضح من الاتجاه العام للمتوسطات أن أداء المجموعة التجريبية (لديهم اضطرابات سيكوسوماتية) يتجه لأن يكون أقل أداء من المجموعة الضابطة (الأسوياء) إلا أن هذا

الاتجاه يرتفع ارتفاعاً دالاً لصالح المجموعة الضابطة في بعض النواحي كالمجتمع الميكانيكي والفهم العام وسرعة الإدراك .

٢- بالنسبة للسمات والعوامل الانفعالية : تبين أن جميع المقاييس الفرعية (قائمة كور نل) تميز تمييزاً دالاً عند مستوى ٠,٠١بين المجموعتين التجريبية والضابطة مما يشير إلى أن النواحي العصابية السيكوسوماتية التي تقيسها المقاييس الفرعية للاختبار هي الأميز لهؤلاء المرضى وأن هذه العوامل تلعب دوراً كبيراً في سوء توافقهم المهني .

٣- بالنسبة للروح المعنوية : تبين أن الاتجاه العام للمتوسطات يشير إلى أن الروح المعنوية عموماً لدى المرضى منخفضة عنها لدى الأسوياء ، ولكن لا يوجد بين المجموعتين (التجريبية والضابطة) فرق دال فيها مثل متغيرات (مزايا العاملين والود والتعاون بين العاملين وعلاقة العمال بالمشرف) .

٤- بالنسبة للعلاقات الاجتماعية : تبين عدم وجود فروق دالة بين المجموعتين (التجريبية والضابطة) في مواقف العلاقات الداخلية والخارجية ، وكذلك توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥بين المجموعتين في القيادة والدرجة الكلية للاختبار .

دراسة (ميفلين **Mifflin** : ١٩٧٦م) عن التوافق المهني والرضا المهني لدى مديري المدارس الابتدائية والثانوية بولاية أنديانا الأمريكية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق والرضا المهني لدى أفراد العينة التي اشتملت على (٢٥٠مدير ابتدائي) و (٢٥٠مدير ثانوي) بولاية أنديانا .

أثبتت النتائج أن أفراد العينة عامة متوافقين وراضين عن عملهم مع وجود فروق دالة في التوافق والرضا المهني بين مديري الابتدائي والثانوي (حيث كان مديروالثانوية أكثر رضا عن عملهم) .

كذلك وجدت فروق في مستوى التوافق الرضا المهني بين المديرين تبعاً للريف والحضر (لصالح مديري الحضر) . ولم يتضح من نتائج هذه الدراسة العوامل المؤدية للمستوى الأكثر أو الأقل توافقا ورضاً مهنياً .

دراسة (**عبد المعطي ١٩٨١**) التي كان هدفها دراسة التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية وبناء مقياس التوافق المهني للمعلمين وقد اشتملت عينة الدراسة على (٣٩٢) معلماً ومعلمة في جمهورية مصر . وأسفرت الدراسة عن نتائج منها:

١-عدم وجود فروق معنوية واضحة بين المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية .

٢-عدم وجود فروق معنوية في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات باختلاف المؤهل الدراسي

٣-لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات بالمدينة ونظائرهم بالقرية في التوافق المهني .

٤- وقد تبين وجود فروق معنوية بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني تبعاً لمتغير الخبرة لصالح الأكثر خبرة .

دراسة (**Deloney and Schroeder . 1982**) **بعنوان العلاقة** بين التقرير الصحي والقلق والرضا عن العمل ونوبات العمل .

العينة والأدوات : شملت عينة الدراسة ٦٢٨٠ من فنيي الإلكترونيات وخبراء في البيئة ومهندسين ، وطبقت المقاييس التالية : (مقياس الرضا عن العمل – مقياس القلق – مقياس صعوبة العمل – مقياس التقرير الصحي الذي يكتبه الشخص عن نفسه .) وكانت نتائج الدراسة كالتالي :

١-تتراوح نسبة الأفراد الراضين عن العمل والمسجلين بالصحة الممتازة أو الجيدة بين ٩٣٠٣% – ٨٩,٥ % وهذه النسبة أكبر من نسبة الذين لا يشعرون بالرضا عن العمل والذين تتراوح نسبتهم بين ٨٠,٨ % – ٧٣,٧ % .

٢-فالأفراد الذين يعملون في نظام النوبات الثابتة سجلوا في الصحة الممتازة والجيدة نسبة ٥١,٢ % أما في النوبات المتغيرة كانت نسبتهم ٥٥,٤ % وعلى هذا فهناك نسبة مئوية أعلى لصالح الذين يعملون في نوبات متغيرة .

٣- وجود علاقة بين الصحة وكل من حالة القلق وسمة القلق .

٤-كما كشفت الدراسة عن أن حالة القلق وسمة القلق تتبئان بالصحة العامة . وعلى أي حال فإن هذه الدراسة لاتفرق بين ما إذا كانت حالة الصحة ترجع إلى القلق أو أن القلق يرجع إلى حالة الصحة العامة .

دراسة (العنزي ١٩٨٦م) أجريت الدراسة في الكويت عن (علاقة القلق بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية) .

حيث كانت عينة الدراسة (٣٠٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مختلف المناطق التعليمية من كل ضاحية واستخدم الباحث استفتاء التوافق المهني ويتكون من أربعين سؤالا وكذلك مقياس القلق الصريح الذي يتكون من خمسين سؤالا وكانت نتائج الدراسة كالتالي :

١- توجد فروق جوهرية دالة عند مستوى (٠,٠١) بين درجات المستويات الثلاثة للقلق والتوافق المهني والمرحلة .

٢- أظهرت الدراسة وجود علاقة سالبة بين القلق والتوافق المهني ، وهي ذات دالة عند مستوى (٠,٠١) .

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين القلق والتوافق المهني حسب متغير الجنس .

٤- توجد فروق ذات دالة عند مستوى (٠,٠٥) بين القلق والتوافق المهني حسب مستوى الخدمة من (٢- ٥) من (٦ - ٩) سنوات .

٥- عدم وجود فروق دالة بين القلق والتوافق المهني في مدة الخدمة (١٠ - ١٣) سنة .

٦- توجد علاقة ارتباطيه - دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين القلق والتوافق المهني في مدة الخدمة (١٤ سنة - فأكثر) .

٧- توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين مستويات القلق والتوافق المهني للفئة العمرية من (٢٠سنة - ٢٣سنة) ، (٢٤سنة - ٢٧ سنة) .

٨- عدم وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ بين مستويات القلق والتوافق المهني للفئة العمرية من (٢٧سنة - ٣١سنة) ، (٢٣ سنة - فأكثر) .

دراسة (سلطان ١٤١٨هـ) التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والشخصية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض . حيث كان هدف الدراسة التعرف إلى أي حد يشعر المرشدين الطلابيين بالتوافق المهني ، وهل لبعض المتغيرات المهنية والشخصية لدى المرشدين الطلابيين أثر على هذا التوافق ، وقد حدد الباحث عدد من المتغيرات ومنها (السن - مدة العمل في الإرشاد - سابقة العمل في التعليم - المرحلة التعليمية التي بها المرشد الطلابي - عدد الطلاب المكلف بإرشادهم - المؤهل الدراسي الذي يحمله المرشد - والتدريب -) وقد عمد الباحث نفسه على بناء استبانه للقيام بهذه الدراسة وأجرى لها دراسة صدق وكان من نتائج هذه الدراسة :

١- العلاقة بين الرضا لدى المرشد ومدة الخبرة غير دالة ما عدا أحد الأبعاد الذي تشير عباراته إلى توفر الإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي .

٢- لم يتـــضح وجود دلالة في الرضا بين المرشدين من أصحاب المؤهلات .

٣- لا توجد علاقة بين الرضا والعمر لدى المرشدين .

٤- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية بين مستويات الرضا لدى المرشدين بحسب المرحلة التعليمية التي يعمل بها المرشد الطلابي .

دراسة (الشهري ١٤٢٠) العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض . . وقد هدفت الدراسة إلى دراسة هذه العلاقة والفروق في التوافق المهني بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص تبعا للمتغيرات التالية (الراتب – العلاقة مع الزملاء – التكيف مع بيئة العمل – الحراك المهني – ساعات الدوام – الإجازات – مواعيد العمل – والإدارة والإشراف .) ، وقد كانت أداة الدراسة عبارة عن استبانه التوافق المهني وسمات الشخصية من إعداد الباحث نفسه تحقق من صدقها وثباتها بطرق متعددة . وكان من نتائج الدراسة مايلي :

١- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين الدرجة الكلية للتوافق المهني في علاقتها بسمات الشخصية التالية (الاتزان الانفعالي – المسؤولية – الدافعية للإنجاز –) لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص .
٢- توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للتوافق المهني بين موظفي القطاعين العام والخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي .
٣- هناك عدد من المحاور في التوافق المهني غير دالة إحصائية منها (الراتب – العلاقة مع الزملاء – الإجازات .)

التعليق على الدراسات السابقة

بالرغم من أن الدراسات السابقة تناولت عدداً من العناصر الهامة في عملية التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات ، إلا أنها لم تكن شاملة ، ويرجع ذلك إلى قلة البحوث العربية التي تناولت هذا الجانب على حسب علم الباحث . عليه فإن ما ورد من هذه الدراسات ركز بعضها على متغير التوافق المهني بمتغيرات مهمة منها دراسة (أبو النيل ١٩٧٢م، وديلوني و دافي١٩٨٢م ، عبد الله الشهري ١٤٢٠هـ)حيث أبرزت أهمية هذا المتغير في مجالي الصحة النفسية و السمات الشخصية ومدى الارتباط بين هذين المتغيرين والتوافق المهني للفرد . كذلك أوضحت علاقة التوافق المهني بجهة العمل سواء حكومي أو خاص والتي أبرزت

دور القطاع الحكومي في التأثير الإيجابي على توافق الفرد الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في دور القطاع الخاص وذلك ما أكدته دراسة (الشهري) .

في الميدان التربوي أظهرت الدراسات التي تم استعراضها في هذا المجال وهي دراسة كلا من (مليفين ١٩٧٦م ، وعبد المعطي ١٩٨١م ، والعنزي ١٩٨٦م وسلطان ١٤١٨هـ) والتي أجريت على كلٍ من المديرين والمعلمين والمرشدين الطلابيين فنظراً لاختلاف بيئات العينة من ولاية أنديانا وجمهورية مصر والكويت والمملكة العربية السعودية فإنها اختلفت في بعض النتائج ومنها وجود فروق دالة في التوافق المهني تبعاً للريف والحضر لصالح الحضر في دراسة مليفين بينما لا توجد هذه الفروق تبعاً لهذا المتغير في دراسة عبد المعطي في مصر . بينما لم تتعرض دراستي العنزي و سلطان لهذا المتغير . كذلك لم توضح تلك الدراسات مستوى التوافق المهني لأفراد العينة بصفة عامة فيما عدا دراسة مليفين التي ذكرت بأن أفراد العينة بصفة عامة متوافقين ، بينما اختلفت نتائج دراستي (عبد المعطي والعنزي بالنسبة لمتغير الجنس حيث لا توجد فروق في دراسة عبد المعطي بينما وجدت فروق في دراسة العنزي وقد يرجع ذلك لاختلاف بيئتي الدراسة ، وكذلك اتفقت نتائج دراستي (عبد المعطي والعنزي بالنسبة لمتغير الخبرة حيث أثبتتا وجود فروق لصالح الأكثر خبرة ، فيما اختلفت دراسة (سلطان) عنهما بالنسبة لخبرة المرشد إذ لم توجد فروق تبعاً لهذا المتغير ، ولكن دراسة سلطان أثبتت أنه لا توجد فروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير المؤهل .

ومن ذلك يتضح أن متغير التوافق المهني يختلف في الميدان التربوي تبعاً للموقع الوظيفي فهو يختلف عند المدير ، عنه عند المعلم ، عنه عند المرشد الطلابي وبالتالي فمن الطبيعي أن مجال الإشراف التربوي بحاجة ماسة لمثل هذه الدراسة وبالرغم من ذلك لم توجد مثل هذه الدراسة على حد علم الباحث .

رابعاً : فروض الدراسة

صاغ الباحث فروض دراسته من خلال الإطار النظري ومفاهيم الدراسة والدراسات السابقة للبحوث التي أجريت في مجال التوافق المهني على النحو التالي :

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعا للمحافظتين .

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل في الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية – مشرف مادة – مشرف صفوف أولية .)

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للعمر .

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدخل الشهري .

٥- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للمؤهل .

٦- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث .

٧- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً لسنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي .

٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي .

الفصـــــل الثــالــث

منـهج وإجراءات الدراسة

منهج الدراســــــــــة .

مجتمع الدراســــــــــة .

الأدوات المستخدمة في الدراسة .

الأسلوب الإحصائي .

أولاً : منهـــــج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي باعتباره منهج يهدف إلى التعرف على حقائق عن الظروف القائمة ويستنبط علاقات هامة بين الظواهر الجارية عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى النتائج العلمية ، عن طريق استخدام مقاييس علمية مقننة للوصول إلى تفسيرات ونتائج علمية تؤخذ منها النتائج والتوصيات التطبيقية المحققة للفائدة من الدراسات العلمية . (عبيدات وآخرون :١٩٩٦م) والمنهج الوصفي ينسجم والهدف من هذه الدراسة المتمثل في معرفة العلاقة بين التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وبعض المتغيرات الأخرى في إدارتي تعليم محافظتي جدة و القنفذة

ثانيــاً : مجتمع الدراســــة

تكون مجتمع الدراسة الحالية من المشرفين التربويين بإدارتي تعليم محافظتي جدة و القنفذة في مختلف المجالات (مشرفو الإدارة المدرسية – مشرفو الصفوف الأولية – مشرفو المواد) وكان مجتمع الدراسة على النحو التالي .

جدول رقم (٢) يوضح عدد الاستبيانات الموزعة على المشرفين التربويين والعائد منها والمستبعد والمتبقي في إدارتي تعليم جدة و القنفذة

المحافظة	مجال الإشراف	الموزعة	العائد	المستبعد	المتبقي	النسبة
جدة	مشرف إدارة	٢١	١٧	١	١٦	%٦
	مشرف مادة	١٤١	١١٤	٦	١٠٨	%٤٣
	صفوف أولية	٢٢	١٩	٢	١٧	%٧
القنفذة	مشرف إدارة	٦	٦	١	٥	%٢
	مشرف مادة	٥٦	٥٤	٤	٥٠	%٢٠
	صفوف أولية	٧	٧	٠	٧	%٣
المجموع		٢٥٣	٢١٧	١٢	٢٠٥	%٨١

يتضح من الجدول (٢) أنه تم توزيــع (٢٥٣) اســتبانه ، علـــى المشــرفين التربويين ، أعيد منها (٢١٧) استبانه، واستبعد (١٢) استبانه ، والمتبقي بعــد الاستبعاد (٢٠٥) استبانه ، وهي تمثل (٨١%) من مجموع عــدد المشــرفين التربويين في المحافظتين .

جدول رقم (٣) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً للمحافظة

المحافظة	العدد	النسبة
جدة	١٤٣	%٧٠
القنفذة	٦٢	%٢٠
المجموع	٢٠٥	%١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٣) أن إجمالي مجتمع الدراسة (٢٠٥) مشرفاً تربوياً ، وأن عدد (١٤٣) مشرفاً تربوياً من تعليم جدة ، ويمثلون(٠,٧٠)من مجتمع الدراسة ، وأن عدد(٦٢) مشــرفاً تربوياً من تعليم القنفذة ويمثــــلون (٠,٣٠) من مجتمع الدراسة .

جدول رقم (٤) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمجتمع الدراسة تبعاً للمدينة و للمجال :

المحافظة / المجال	جدة		القنفذة	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة %
مشرف إدارة مدرسية	١٧	١١,٩	٤	%٦،٩
مشرف مادة	١٠٩	٧٦,٢	٥١	%٨٢,٣
مشرف صفوف أولية	١٧	١١,٩	٧	%١١,٢
المجموع	١٤٣	١٠٠	٦٢	%١٠٠

يتضح من الجدول أن عدد مشرفي الإدارة المدرسية (٢١) ويمثلون ١٠%من مجتمع الدراسة وعدد مشرفي المواد (١٦٠) مشرفا ويمثلون ٧٨% من مجتمع الدراسة وعدد مشرفي الصفوف الأولية (٢٤) مشرفا ويمثلون ١٢%من مجتمع الدراسة .

وصف مجتمع الدراسة :

جدول رقم (٥) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً للعمر :

فئات العمر	العدد	النسبة
من ٢٥- إلى أقل من ٣١ سنة	٧	٣%
من ٣١-إلى أقل من ٣٧ سنة	٦٨	٣٣%
من ٣٧-إلى أقل من ٤٣ سنة	٨١	٤٠%
٤٣ سنة فأكثر	٤٩	٢٤%
المجموع	٢٠٥	١٠٠%
المتوسط	٣٩	
الانحراف المعياري	٤,٩٥	

يتضح من الجدول رقم (٥) أن معظم المشرفين تتراوح أعمارهم من (٣٧ سنة إلى أقل من ٤٣ سنة) وأن متوسط أعمارهم (٣٩سنة) والانحراف المعياري (٤,٥٩) وأن هذه الفئة تمثل ٠,٣٩٥من جملة مجتمع الدراسة ، وأن أقل نسبة هي من تتراوح أعمارهم (من ٢٥ إلى ٣١ سنة) ويمثلون ٠,٠٣٤من مجتمع الدراسة .

جدول رقم (٦) يمثل التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً للدخل :

فئات الدخل	العدد	النسبة
من ٥٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠	٩	٤%
من ٨٠٠٠الى أقل ١١٠٠٠	٨٧	٤٣%
من ١١٠٠٠الى أقل من ١٤٠٠٠	٧٠	٣٤%
١٤٠٠٠ فأكثر	٣٩	١٩%
المجموع	٢٠٥	١٠٠%
المتوسط	١١٥٥٩	
الانحراف المعياري	٢٤٦٦,٧٣	

يتضح من الجدول رقم (٦) أن متوسط دخل المشرفين التربويين (١١٥٥٩) ريال وأن عدد المشرفين الذين يتراوح دخلهم بين (٨٠٠٠الى أقل من ١١٠٠٠ريال) ويمثلون نسبة (٠,٤٢٦) من مجتمع الدراسة .

جدول رقم (٧) يمثل التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً لسنوات الخدمة في مجال الإشراف :

سنوات الخدمة	العدد	النسبة
من سنة إلى أقل من ٦ سنوات	١٠١	%٤٩
من ٦ إلى أقل من ١١ سنة	٥٢	%٢٥
من ١١ إلى أقل من ١٥ سنة	٣٤	%١٧
١٥ سنة فأكثر	١٨	%٩
المجموع	٢٠٥	%١٠٠
المتوسط	٧,٣	
الانحراف المعياري	٤,٩	

يتضح من الجدول رقم (٧) أن معظم المشرفين التربويين تتراوح خدماتهم من (سنة إلى أقل من ٦ سنوات) ويمثلون نسبة (٠,٤٩٦) من مجتمع الدراسة ، وأن أقلهم نسبة من لديه أثر من ١٥ سنة بالإشراف التربوي ويمثلون نسـبة (٠,٠٨٨) من مجتمع الدراسة .

جدول رقم (٨) يمثل التوزيع التكراري والنسبي لخصائص مجتمع الدراسة تبعاً للدورات التدريبية

عدد الدورات	العدد	النسبة
لا يوجد	٤٧	%٢٣
دورة واحدة	٦١	%٣٠
دورتان	٧٠	%٣٤
ثلاث دورات فأكثر	٢٧	%١٣
المجموع	٢٠٥	%١٠٠
المتوسط	١,٥	
الانحراف المعياري	١,٢٢	

يتضح من الجدول رقم (٨) أن نسبة (٠,٣٤١) من المشـرفين التربـويين بمحافظتي جدة و القنفذة حصلوا على دورتان ، بينما نسبة قليلة جداً حصـلوا على ثلاث دورات فأكثر وتمثل (٠,١٣٢) من مجتمع الدراسة ، وأن عـدد

المشرفين التربويين الذين لم يحصلوا على دورة (٤٧) ويمثلـــون نســـــبة (٠,٢٢٩) من مجتمع الدراسة .

ثالثا: أدوات الـــــــدراســـــــة

أستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس التوافق المهني ، وهذا المقياس من إعداد (عبد المعطي، ١٩٨١) وقد أعد لقياس التوافق المهني للمعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية بجمهورية مصر العربية ويمتاز هذا المقياس بدقة صياغته وسهولة تطبيقه ، وبدرجة عالية من الثبات بلغت (٠,٨٩) وبدرجة علية من الصدق بلغت (٠,٩٠) .

إجراءات الباحث للتحقق من صدق وثبات المقياس .

أجرى الباحث على المقياس تعديلات تتناسب مع موضوع الدراسة نظراً لاختلاف المسمى كما يلي :

١- أستخدم كلمة المشرفين التربويين بدلاً من المعلمين وتم حذف كلمة المعلمات .

٢- تم تغيير كلمة ناضر المدرسة بمدير الإشراق التربوي باعتباره المسؤول المباشر للمشرف التربوي .

٣- تم حذف العبارة الخاصة بنظام الإعارة في المقياس الأصلي رقم (١٣) لعدم مطابقتها مع ظروف العمل بمهنة الإشراف التربوي بالمملكة .

٤- تم تعديل البيانات الأولية بما يتناسب مع الدراسة الحالية .

٥- أضاف الباحث إلى المقياس بعداً سابع نظراً لحاجة الدراسة لهذا البعد وهو (الدعم الإداري) . ثم بعد عرض الاستبانة على سعادة الدكتور المشرف على الرسالة و تم اعتمادها من قبله.

٦- طبق المقياس بعد إجراء التعديلات عليه وعودته من المحكمين على عينة استطلاعية (٥٠) مشرفاً تربوياً من محافظة القنفذة ، متوسط أعمارهم (٣٨) والانحراف المعياري (٤,٦٥) وتم الاحتفاظ بأسماء عدد (٢٥)

منهم لإجراء إعادة الاختبار عليهم وتم حساب الثبات والصدق الذاتي ومعامل الاتساق الداخلي على العينة الاستطلاعية .

صدق الأداة :

أولاً : صدق المحكمين

وزعت على عدد من أعضاء هيئة التدريس بالقسم وذلك للتعرف على رأيهم في المقياس وذلك باستعراض عبارات كل بعد مع العبارات التابعة له والتأكيد على علاقة كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه أو تعديلها أو حذفها أو استبدالها ، ثم عادت الاستبانة من قبل الأساتذة الموقرين وتم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار إلى أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية ، أنظر إلى الملحق رقم (٦) أسماء المحكمين .

بعد اكتمال الصورة النهائية للمقياس تم تطبق المقياس على العينة الاستطلاعية آنفة الذكر وتم حساب معامل الاتساق الداخلي والصدق الذاتي للمقياس كما هو مبين في الجداول التالية :

جدول رقم (٩ _ أ) يبين معامل الاتساق الداخلي بين العبارات والبعد وبين الأبعاد ومجموع البعد بعد اكتمال مجتمع الدراسة:

الأبعاد والعبارات		بين العبارات والبعد		بين الأبعاد ومجموع الأبعاد		الصدق الذاتي
		العدد	المعامل	المعامل	المعنوية	
البعد الأول	١	٥٠	٠,٥٧٦	٠,٨٣٩	٠,٠٠٠	٠,٩٨
	٨	٥٠	٠,١٧١			
	١٥	٥٠	٠,٠١١			
	٢٢	٥٠	٠,١١٩			
	٢٩	٥٠	٠,١٢			
	٣٦	٥٠	٠,٢٨٨			
	٤٣	٥٠	٠,٣٣٩			
	٥٠	٥٠	٠,٠٧٦			
	٥٤	٥٠	٠,١٨٧			
	٥٨	٥٠	٠,٠٢٤			
	٦١	٥٠	٠,٠٤١			
	٦٤	٥٠	٠,١٣٢			
البعد الثاني	٢	٥٠	٠,١٥	٠,٨٢٩	٠,٠٠٠	٠,٩٩
	٩	٥٠	٠,٤٣			
	١٦	٥٠	٠,٢٥٩			
	٢٣	٥٠	٠,٢٦٤			
	٣٠	٥٠	٠,٢٨٢			
	٣٧	٥٠	٠,١٠٠			
	٤٤	٥٠	٠,١٠١			
	٥١	٥٠	٠,٠٠٣			
	٥٥	٥٠	٠,٠٦٩			
	٥٩	٥٠	٠,١١٥			

جدول رقم (٩ – ب)

الأبعاد والعبارات		بين العبارات والبعد		بين الأبعاد ومجموع الأبعاد		الصدق الذاتي
		العدد	المعامل	المعامل	المعنوية	
البعد الثالث	٣	٥٠	٠,٢٤١	٠,٨٤٩	٠,٠٠٠	٠,٩٦
	١٠	٥٠	٠,٢٣٧			
	١٧	٥٠	٠,٤٨١			
	٢٤	٥٠	٠,٥٩٦			
	٣١	٥٠	٠,٦٥٦			
	٣٨	٥٠	٠,١١٨			
	٤٥	٥٠	٠,٣٧٥			
	٥٢	٥٠	٠,٤٣٣			
	٥٦	٥٠	٠,١٠٩			
البعد الرابع	٤	٥٠	٠,٣٤٨	٠,٨٥٧	٠,٠٠٠	٠,٩٨
	١١	٥٠	٠,٠٦٦			
	١٨	٥٠	٠,٢٢١			
	٢٥	٥٠	٠,٤٣٩			
	٣٢	٥٠	٠,٤١١			
	٣٩	٥٠	٠,٤٦١			
	٤٦	٥٠	٠,٢٩٢			
	٦٣	٥٠	٠,١١٦			
	٦٧	٥٠	٠,٣٦٦			
	٧٠	٢٠٥	٠,١٧١			

جدول رقم (٩ - ج)

الأبعاد والعبارات		بين العبارات والبعد		بين الأبعاد ومجموع الأبعاد		الصدق الذاتي
		العدد	المعامل	المعامل	المعنوية	
البعد الخامس	٥	٥٠	٠,٥٣٢	٠,٨٠٥	٠,٠٠٠	٠,٩٣
	١٢	٥٠	٠,٤٥٨			
	١٩	٥٠	٠,٤٩٣			
	٢٦	٥٠	٠,٣٣٢			
	٣٣	٥٠	٠,٢٦٨			
	٤٠	٥٠	٠,٢٤٣			
	٤٧	٥٠	٠,٦٦٣			
	٦٢	٥٠	٠,٠٣١-			
	٦٥	٥٠	٠,٣٩٣			
	٦٩	٥٠	٠,٣٩٣			
	٧١	٥٠	٠,٣٢٥			
البعد السادس	٦	٥٠	٠,٠٣١	٠,٨٣٠	٠,٠٠٠	٠,٩٨
	١٣	٥٠	٠,٢٤٠			
	٢٠	٥٠	٠,٠٧٩			
	٢٧	٥٠	٠,٠١٤			
	٣٤	٥٠	٠,٠٣٦			
	٤١	٥٠	٠,١٠١			
	٤٨	٥٠	٠,١٧١			
	٧٠	٥٠	٠,١٧١			
البعد السابع	٧	٥٠	٠,٠٧٩	٠,٨١١	٠,٠٠٠	٠,٩٧
	١٤	٥٠	٠,١٢٩			
	٢٨	٥٠	٠,٢٥١			
	٣٥	٥٠	٠,٢٣٠			
	٤٢	٥٠	٠,٢٦٣			
	٤٩	٥٠	٠,٠٦٨			
	٥٣	٥٠	٠,٣٧٨			
	٥٧	٥٠	٠,٠٥٤			
	٦٠	٥٠	٠,٣٨٤			
	٦٦	٥٠	٠,٣٧٤			
	٦٨	٥٠	٠,٣٤٥			

ثبات الأداة :

تم حساب ثبات الأداة بطريقة إعادة الاختبار على عدد (٢٥) مشرفاً تربوياً تم اختيارهم عند تطبيق الاختبار على العينة الاستطلاعية، وتم إعادة الاختبار الثاني بعد ثلاثة أسابيع ، وبعد التحليل تبينت النتائج الموضحة بالجدول التالي :

جدول رقم (١٠– أ) ملخص نتائج اختبار (الثبات وإعادة الاختبار ٢٥ مفردة) :

الأبعاد والعبارات		بين العبارات		بين الأبعاد	
		المعامل	مستوى المعنوية	المعامل	مستوى المعنوية
البعد الأول	١	٠,٩٦١	٠,٠٠٠		
	٨	٠,١٠٠٠	٠,٠٠٠		
	١٥	٠,٩١٦	٠,٠٠٠		
	٢٢	٠,٩٠٣	٠,٠٠٠		
	٢٩	٠,١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٣٦	٠,٨٩١	٠,٠٠٠		
	٤٣	٠,٩١٩	٠,٠٠٠		
	٥٠	٠,٩٥٩	٠,٠٠٠		
	٥٤	٠,٩٥٣	٠,٠٠٠	٠,٩٦٤	٠,٠٠٠
	٥٨	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٦١	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٦٤	٠,٨٩٣	٠,٠٠٠		
البعد الثاني	٢	٠,٩٢٣	٠,٠٠٠		
	٩	٠,٩٦٨	٠,٠٠٠		
	١٦	٩٥٣	٠,٠٠٠		
	٢٣	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٣٠	٠,٩٥٩	٠,٠٠٠	٠,٩٩٥	٠,٠٠٠
	٣٧	٠,٨٨٩	٠,٠٠٠		
	٤٤	٠,٨٩٩	٠,٠٠٠		
	٥١	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٥٥	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٥٩	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		

جدول (١٠ – ب) ملخص نتائج اختبار الثبات (الاختبار وإعادة الاختبار ٢٥ مفردة):

الأبعاد والعبارات		بين العبارات		بين الأبعاد	
		المعامل	مستوى المعنوية	المعامل	مستوى المعنوية
البعد الثالث	٣	٠,٩٤١	٠,٠٠٠	٠,٩٢٩	٠,٠٠
	١٠	٠,٨٥٣	٠,٠٠٠		
	١٧	٠,٨٤٠	٠,٠٠٠		
	٢٤	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٣١	٠,٨٥٦	٠,٠٠٠		
	٣٨	٠,٩٤٥	٠,٠٠٠		
	٤٥	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٥٢	٠,٩٥٦	٠,٠٠٠		
	٥٦	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
البعد الرابع	٤	١,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٩٧٧	٠,٠٠٠
	١١	٠,٨٦٤	٠,٠٠٠		
	١٨	٠,٩٥٢	٠,٠٠٠		
	٢٥	٠,٨٣١	٠,٠٠٠		
	٣٢	٠,٧٩٨	٠,٠٠٠		
	٣٩	١,٠٠	٠,٠٠٠		
	٤٦	٠,٦١٢	٠,٠٠٠		
	٦٣	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٦٧	٠,٥٨٩	٠,٠٠٠		
	٧٠	٠,٦١١	٠,٠٠٠		
	٧٢	٠,٨٦٤	٠,٠٠٠		

جدول (١٠ – ج –) ملخص نتائج اختبار الثبات (الاختبار و إعادة الاختبار ٢٥ مفردة) :

الأبعاد والعبارات		بين العبارات		بين الأبعاد	
		المعامل	مستوى المعنوية	المعامل	مستوى المعنوية
البعد الخامس	٥	٠,٩٢٣	٠,٠٠٠	٠,٨٨٠	٠,٠٠
	١٢	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	١٩	٠,٩٦٢	٠,٠٠٠		
	٢٦	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٢٣	٠,٣٧٠	٠,٠٠٠		
	٤٠	٠,٨٨١	٠,٠٠٠		
	٤٧	٠,٨٣٥	٠,٠٠٠		
	٦٢	٠,٧٩٩	٠,٠٠٠		
	٦٥	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٦٩	٠,٩١٩	٠,٠٠٠		
	٧١	٠,٦٢١	٠,٠٠٠		
البعد السادس	٦	٠,٧٧٥	٠,٠٠٠	٠,٩٧٠	٠,٠٠٠
	١٣	٠,٩٥٩	٠,٠٠٠		
	٢٠	٠,٩١٤	٠,٠٠٠		
	٢٧	٠,٩٠٦	٠,٠٠٠		
	٣٤	٠,٩٥١	٠,٠٠٠		
	٤١	٠,٩٠٨	٠,٠٠٠		
	٤٨	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
البعد السابع	٧	٠,٨٢٩	٠,٠٠٠	٠,٩٤١	٠,٠٠٠
	١٤	٠,٦٢٣	٠,٠٠٠		
	٢١	٠,٩١٩	٠,٠٠٠		
	٢٨	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٣٥	٠,٩٦١	٠,٠٠		
	٤٢	٠,٩١٥	٠,٠٠٠		
	٤٩	٠,٩٦١	٠,٠٠٠		
	٥٣	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٥٧	١,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	٦٠	٠,٩٤١	٠,٠٠٠		
	٦٦	٠,٩٥٦	٠,٠٠٠		
	٦٨	٠,٧٣٣	٠,٠٠٠		

وصف أبعاد استبانه التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في صورتها النهائية :

البعد الأول : واقع العمل بالمهنة

يشير هذا البعد إلى إدراك المشرف التربوي لعمله الذي يقوم بأدائه بحيث يبين اتجاه مشاعره بالنسبة لنواحي العمل المختلفة وطبيعته وظروفه، تمثل هذا البعد العبارات (١، ٨ ، ١٥، ٢٢، ٢٩، ٣٦، ٤٣، ٥٠، ٥٤، ٥٨، ٦١، ٦٤) .

البعد الثاني : البعد الاقتصادي

يتعلق هذا البعد بدوافع العمل ويشمل ذلك الرواتب ومدى مناسبتها لطبيعة العمل وفرص الترقي ومدى توافرها في المهنة ، ومدى السرعة في تنفيذها والعدالة في توزيعها ، والمكافآت والانتدابات والامتيازات التي يمتاز بها المشرف التربوي عن غيره من المهن الأخرى ، تمثل هذا البعد العبارات (٢، ٩، ١٦، ٢٣، ٣٠، ٣٧، ٤٤، ٥١، ٥٥، ٥٩) .

البعد الثالث : البعد الاجتماعي للمهنة

ويقصد به تقدير المجتمع الخارجي للفرد الذي يعمل بمهنة الإشراف التربوي ويهتم هذا البعد بالحاجات الخاصة بالمكانة الاجتماعية والتقدير الاجتماعي يشمل تقدير المجتمع للمهنة وأهميتها في البناء الاجتماعي ومدى ما تحققه هذه المهنة من أعمال بالحياة الاجتماعية أو الانعزال عنها ، تمثل هذا البعد العبارات (٣، ١٠، ١٧، ٢٤، ٣١، ٣٨، ٤٥، ٥٢، ٥٦) .

البعد الرابع : العلاقات الإنسانية في المهنة

يعبر هذا البعد عن مشاعر المشرف التربوي تجاه علاقاته مع المحيطين به في العمل ويشير إلى مدى إحساسه بالتقبل من المعلمين ومديري المدارس ، ومدى رغبته في التوسع في هذه العلاقات التي تقوم على أساس من الحب والاحترام المتبادل في مجال العمل ، تمثل هذا البعد العبارات (٤، ١١، ١٨، ٢٥، ٣٢، ٣٩، ٤٦، ٦٣، ٦٧، ٧٠، ٧٢) .

البعد الخامس : الشعور تجاه المهنة

ويشير إلى استجابات المشرف التربوي إزاء مهنته ، ويظهر في : مدى رغبة المشرف في الإشراف التربوي ، ومدى حبه للعمل مع المعلمين ومديري المدارس ، وإحساسه بقيمة عمله والسعادة والمتعة في العمل وعدم الرغبة في تركه أو تغييره في حالة لو أتيحت له الفرصة ، لأنه يحقق له السعادة والرضا في العمل ، أو العكس إذا كان لا يحقق له الرضا المطلوب ، تمثل هذا البعد العبارات (٥، ١٢، ١٩، ٢٦، ٣٣، ٤٠، ٤٧، ٦٢، ٦٥، ٦٩، ٧١) .

البعد السادس :المتابعة

يبين هذا البعد مشاعر المشرف التربوي تجاه علاقاته مع رؤسائه سواء كانت هذه العلاقة مع رئيس الإشراف أو مع مديري مراكز الإشراف ، القائمة على الإنصاف والمدح والتشجيع ومدى رضا المشرف التربوي عن أسلوب تعاملهم معه ، تمثل هذا البعد العبارات (٦، ١٣، ٢٠، ٢٧، ٣٤، ٤١، ٤٨) .

البعد السابع : الدعم الإداري

ويشير هذا البعد إلى شعور المشرف التربوي تجاه التنظيم الإداري المتعلق بالإشراف في الإدارة التعليمية التابع لها ومدى رضا المشرف عن الدعم الإداري له سواءً بما يتعلق دوره المعنوي في الإدارة أو رضاه عن عدالة التوزيع للمهام أو كل ما يتعلق بشؤون المعلمين الذين يشرف عليهم ، أو عدم الرضا في حالة ازدواجية القرارات داخل الإدارة أو عدم تلبية مطالبه فيما يتعلق بعمله في الإشراف ، وتمثل هذا البعد العبارات (٧، ١٤، ٢١، ٢٨، ٣٥، ٤٢، ٤٩، ٥٣، ٥٧، ٦٦، ٦٨).

طريقة تصحيح المقياس :

المقياس يستخدم استجابة ثلاثية (موافق – إلى حدٍ ما – غير موافق) وتكون الاستجابات في حالة الإيجاب مقدرة (٣ – ٢ – ١) وفي وتكون الاستجابة مقدرة في الحالة السلبية (١ – ٢ – ٣) ، وبذلك يصبح للدرجة الوسطى (٢) دلالة معينة .

الأسلوب الإحصائي

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية :

١- الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحراف المعياري والتوزيع التكراري والنسبي) لوصف العينة .

٢- اختبار (ت) T.test لتحديد الفروق في التوافق المهني لـــدى المشـــرفين التربويين تبعاً للمحافظتين والمؤهل الدراسي .

٣- اختبار تحليل التباين One-way (ONOVA) الفروق تبعا (المجـــالات و العمر والدخل والدورات والخدمة والإنتاج العلمي) .

٤- اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الفروق في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً لعدة متغيرات (المحافظتين جدة والقنفذة – مجالات العمل بالإشراف التربوي – السن – الدخل الشهري – المؤهل – الإنتاج العلمي – الخدمة في مجال الإشراف – الدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي) فقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

الفرض الأول :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) T . test لدراسة الفروق بين المحافظتين في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين ، والجدول رقم (١٠) يوضح النتيجة :

جدول رقم (١٠) يوضح الفروق في التوافق المهني تبعاً للمحافظتين

الأبعاد	المحافظة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
واقع العمل بالمهنة	جدة القنفذة	١٤٣ ٦٢	٢,٣٧٩٣ ٢,٤٥٠٢	٠,٢٦٨٢ ٠,٢٥٩٨	٢٠٤	١,٧٥	غير دالة
البعد الاقتصادي	جدة القنفذة	١٤٣ ٦٢	٢٠٢٤٧٠ ٢٠٣٩٠٦	٠,٣٦٠٧ ٠,٢٩١٦	٢٠٤	٢,٨	دالة تحت ٠,٠١
البعد الاجتماعي للمهنة	جدة القنفذة	١٤٣ ٦٢	٢,٢٢٤٥ ٢,١٩٥٣	٠,٣٥٩٠ ٠,٣٥٣٤	٢٠٤	٠,٦	غير دالة
العلاقات الإنسانية في المهنة	جدة القنفذة	١٤٣ ٦٢	٢٠٢٣١٤ ٢,٤٠٣٢	٠,٢٩١٤ ٠,٢٦٩٧	٢٠٤	٣,٩٥	دالة تحت ٠,٠٠١
الشعور تجاه المهنة	جدة القنفذة	١٤٣ ٦٢	٢,١٧٨٦ ٢,١٥٩٨	٠,٢٩٢٧ ٠,٢٨٦٣	٢٠٤	٠,٥	غير دالة
المتابعة	جدة القنفذة	١٤٣ ٦٢	١,٧٤٦٢ ١,٦٩٨١	٠,٢٩٠٩ ٠,٢٣٧٢	٢٠٤	١,٢٥	غير دالة
الدعم الإداري	جدة القنفذة	١٤٣ ٦٢	٢,٣٧٠٦ ٢,٣٤٤٠	٠,٢١٦٦ ٠,٢١٩٤	٢٠٤	١	غير دالة
مجموع الأبعاد	جدة القنفذة	١٤٣ ٦٢	٢,٢١٧٦ ٢,٢٥٨٨	٠,٢٠٥١ ٠,١٩٥٣	٢٠٤	١	غير دالة

بالنظر إلى الجدول رقم (١٠) نجد أن هناك فروق ذات دلالـــة إحصـــائية فـــي التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين فـــي البعـــد الاقتصـــادي للمهنة حيث بلغت قيمة (ت = ٢,٨ وهي دالة تحت ٠,٠١) ، وكذلك توجد فـــروق ذات دلالة إحصائية في التوافـــق المهنـــي لـــدى المشـــرفين التربـــويين تبعـــا للمحـــافظتين في الـــبعد الرابـــع بلغت قيمـــة (ت = ٣,٩٥ وهـــي دالـــة تحـــت ٠,٠٠١).ومن الجدول رقم (١١)تضح أن الفروق لصالح محافظة القنفذة حيث كان متوسط درجات التوافق المهني لـــدى المشـــرفين التربـــويين بمحافظـــة القنفـــذة (٢,٣٩٠٦) بينما حصل المشرفون التربويون بمحافظـــة جـــدة علـــى متوســـط (٢,٢٤٧٠) .

كذلك بالنظر إلى الجدول رقم (١٠) يتضح أن الفروق في البعد الرابع لصالح محافظة القنفذة ، حيث حصل المشرفون التربويون بمحافظة القنفذة على متوسط درجات مقداره (٢,٤٠٢٣) أعلى عن زملائهم في محافظة جدة الذي بلغ متوسط درجاتهم (٢,٢٣١٤)، ويفسر الباحث ذلك إلى التناسب الطردي بين التوافق المهني والعلاقات الإنسانية في مجال العمل ، ويرجع الباحث السبب في اتجاه الفروق إلى صغر حجم المحافظة وقلة عدد المشرفين الأمر الذي يولد علاقات قوية بين المشرفين التربويين وزملائهم في محيط العمل من مديري الإشراف التربوي ومديري المدارس ومعلمين ،وبذلك لم تثبت صحة الفرض الأول . وهذا يعني أن هناك فروق في التوافق المهني تبعاً للريف والحضر ، وهذه النتيجة تتفق مع (دراسة (ميفلين : ١٩٧٦م) في وجود الفروق إلا أن الخلاف في مكان الفروق ، حيث أثبتت هذه الدراسة أن الفروق لصالح الريف ، بينما أثـــبتت دراسة (ميفلين : ١٩٧٦م) أن الفروق لصالح مديري الحضر، كما أن هذه النتيجة تختلف مع دراسة (عبد المعطي ١٩٨١) حيث أكدت هذه الدراسة على أنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات بالمدينة ونظائر هم بالقرية في التوافق المهني.

الفرض الثاني :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل في الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية – مشرف مادة – مشرف صفوف أولية .)

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتحليل التباين لدراسة الفروق بين المجالات والأبعاد في الجدول التالي :

جدول رقم (١١) لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمجالات .

المجالات والأبعاد		مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	مستوى المعنوية
البعد الأول	بين المجالات	١,٩٥٣	٩,٧٦٦	٢	٠,١٤٣	٠,٨٦٦
	داخل المجالات	١٣,٧٥٥	٦,٨١٠	٢٠٢		
	المجموع	١٣,٧٧٥		٢٠٤		
البعد الثاني	بين المجالات	٤,٦٧٠	٢,٣٣٥	٢	٠,١٩٢	٠,٨٢٥
	داخل المجالات	٢٤,٥٠٣	٠,١٢١	٢٠٢		
	المجموع	٢٤,٥٥٠		٢٠٤		
البعد الثالث	بين المجالات	٠,٤٩٧	٠,٢٤٩	٢	١,٩٧٢	٠,١٤٢
	داخل المجالات	٢٥,٤٦٩	٠,١٢٦	٢٠٢		
	المجموع	٢٥,٩٦٧		٢٠٤		
البعد الرابع	بين المجالات	٠,٢٥١	٠,١٢٦	٢	١,٤٤٩	٠,٢٣٧
	داخل المجالات	١٧,٥٢٧	٨,٦٧٧	٢٠٢		
	المجموع	٢٥,٩٦٧		٢٠٤		
البعد الخامس	بين المجالات	٨,٨٧٩	٤,٤٤٠	٢	٠,٥٢٤	٠,٥٩٣
	داخل المجالات	١٧,١٠٢	٨,٤٦٦	٢٠٢		
	المجموع	١٧,١٩٠		٢٠٤		
البعد السادس	بين المجالات	٠,٥٦٢	٠,٢٨١	٢	٣,٧٨٦	٠,٠٢٤
	داخل المجالات	١٤,٩٨٨	٧,٤٢٠	٢٠٢		
	المجموع	١٥,٥٥٠		٢٠٤		
البعد السابع	بين المجالات	٣,٥٢١	١,٧٦١	٢	٠,٣٧١	٠,٦٩١
	داخل المجالات	٩,٥٩٥	٤,٧٥٠	٢٠٢		
	المجموع	٩,٦٣٠		٢٠٤		
مجموع الأبعاد	بين المجالات	٥,٨٩٢	٢,٩٤٦	٢	٠,٧١٥	٠,٤٩٠
	داخل المجالات	٨,٣١٧	٤,١١٨	٢٠٢		
	المجموع	٨,٣٧٦		٢٠٤		

يتضح من الجدول رقم (١١)أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقا لمجالات الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية – مشرف مادة – مشرف صفوف أولية) وذلك في البعد السادس للمقياس المتعلق بالمتابعة وللتأكد من اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه لتحديد الفروق بين المجموعات ، وقد اتضح أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات حسب اختبار شيفيه الموضح في الجدول رقم (١٢) على النحو التالي :

جدول رقم (١٢) يوضح مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين داخل مجالات الإشراف التربوي حسب اختبار شيفيه .

البعد	مجال العمل في الإشراف	المتوسط
البعد السادس التولفق المهني في مجال المتابعة	مشرف إدارة مدرسية	١,٥٨٥
	مشرف مادة	١,٧٥٥
	مشرف صفوف أولية	١,٧٠٢

من الجدول (١٢) أظهرت نتائج اختبار شيفيه حصول مشرفي المواد على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (١,٧٥٥) ، يلي ذلك مشرفي الصفوف الأولية حيث حصلوا على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (١,٧٠٢) ، يلي ذلك مشرفي الإدارة المدرسية حيث حصلوا على متوسط في التوافق المهني مقداره (١,٥٨٥). ويفسر الباحث ذلك بأن مشرفي المواد أكثر توافقاً من مشرفي الصفوف الأولية ومشرفي الإدارة المدرسية لحصولهم على متوسط درجات أعلى في التوافق المهني وقد يعزي الباحث هذا التفوق كون مشرفي المواد مستوعبين لنظام المتابعة حيث لم يتغير عليهم الوضع ، بينما مشرفي الإدارة المدرسية اختلف الوضع لديهم في المتابعة من كونهم مديري مدارس إلى مشرفي إدارة يخضعون لنظام متابعة قد تختلف أساليبه عن تلك التي كانوا يمارسونها على من كان تحت إمرتهم الأمر الذي يولد خلافات في وجهة النظر في أسلوب المتابعة التي يرغبونها .

وبحساب المتوسطات يعتبر مشرفي الصفوف الأولية أكثر توافقاً من زملائهم مشرفي الإدارة المدرسية للسب السابق ذكره الذي أظهر الفروق بين مشرفي المواد ومشرفي الإدارة المدرسية .

وبحساب المتوسطات يعتبر مشرفي المواد أكثر توافقاً مهنياً من زملائهم في الصفوف الأولية .وقد يرى الباحث أن السبب في حدوث هذا الفرق هو اختلاف مرجعية المتابعة بالنسبة لهاتين الشعبتين لاختلاف التخصصات بين مشرفي الصفوف الأولية وذلك لوجود التخصصات المختلفة في إشراف الصفوف الأولية (تربية إسلامية – لغة عربية – رياضيات) الأمر الذي لا يولد تجانس في المتابعة تبعاً للتخصص كما هو الحال في التجانس في مرجعية المتابعة بالنسبة لمشرفي المواد . فعلى سبيل المثال مشرف الرياضيات يكون رئيس الشعبة تخصص رياضيات وكذلك مشرف اللغة العربية وهكذا ...

وبذلك لم تثبت صحة هذا الفرض بوجود الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للعمل في مجال الإشراف التربوي فيما يتعلق بمجال المتابعة في الإشراف التربوي وهذه الفروق لصالح مشرفي المواد حيث أثبتت النتائج أنهم أكثر توافقاً من زملائهم العاملين في مجـــالي (الإدارة المدرسية والصفوف الأولية).

الفرض الثالث :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للعمر .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للعمر والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (١٣) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للعمر

الأبعاد والفئات العمرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	مستوى المعنوية
البعد الأول بين الفئات العمرية	٠,٢٤١	٨,٠٢٤	٣	١,١٩٢	٠,٣١٤
داخل الفئات العمرية	١٣,٥٣٤	٦,٧٣٣	٢٠١		
المجموع	١٣,٧٧٥		٢٠٤		
البعد الثاني بين الفئات العمرية	٠,٢٦٩	٨,٩٧٣	٣	٠,٧٤٣	٠,٥٢٨
داخل الفئات العمرية	٢٤,٢٨١	٠,١٢١	٢٠١		
المجموع	٢٤,٥٥٠		٢٠٤		
البعد الثالث بين الفئات العمرية	٠,٢٤٢	٨,٠٦٢	٣	٠,٦٣٠	٠,٥٩٧
داخل الفئات العمرية	٢٥,٧٢٥	٠,١٢٨	٢٠١		
المجموع	٢٥,٩٦٧		٢٠٤		
البعد الرابع بين الفئات العمرية	٠,١٩٢	٦,٣٩٧	٣	٠,٧٣١	٠,٥٣٥
داخل الفئات العمرية	١٧,٥٨٧	٨,٧٥٠	٢٠١		
المجموع	١٧,٧٧٨		٢٠٤		
البعد الخامس بين الفئات العمرية	٥,١٠٦	١,٧٠٢	٣	٠,٢٠٠	٠,٨٩٧
داخل الفئات العمرية	١٧,١٣٩	٨,٥٢٧	٢٠١		
المجموع	١٧,١٩٠		٢٠٤		
البعد السادس بين الفئات العمرية	٠,٣٨٥	٠,١٢٨	٣	١,٧٠٢	٠,١٦٨
داخل الفئات العمرية	١٥,١٦٥	٧,٥٤٥	٢٠١		
المجموع	١٥,٥٥٠		٢٠٤		
البعد السابع بين الفئات العمرية	٠,٢٣٨	٧,٩٤٢	٣	١,٧٠٠	٠,١٦٨
داخل الفئات العمرية	٩,٣٩٢	٤,٦٧٢	٢٠١		
المجموع	٩,٦٣٠		٢٠٤		
مجموع الأبعاد بين الفئات العمرية	٨٠٧٧٥	٢٠٩٢٥	٣	٠,٧٠٩	٠,٥٤٧
داخل الفئات العمرية	٨٠٢٨٩	٤٠١٢٤	٢٠١		
المجموع	٨٠٣٧٦		٢٠٤		

بالنظر إلى الجدول رقم (١٣) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للعمر ، وبذلك يثبت صحة الفرض ويفسر الباحث ذلك لأن تعين بعض المشرفين التربويين يتم أحياناً بغض النضر عن العمر ، حيث يعين البعض في سن متأخرة والبعض بعد أن أمضى ثلاث سنوات والعض قد أمضى أكثر من ذلك وعليه فإن العمر ليس له أي تأثير في وجود فروق في التوافق المهني . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سلطان ١٤١٨هـ) التي أكدت أنه لا توجد علاقة بين الرضا والعمر لدى المرشدين .

س

الفرض الرابع :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للدخل الشهري .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب الدخل والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (١٤) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب الدخل الشهري

الأبعاد وفئات الدخل		مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	مستوى المعنوية
البعد الأول	بين فئات الدخل	٠,١٤٨	٤,٩٢٥	٤	٠,٧٢٤	٠,٥٣٩
	داخل فئات الدخل	١٣,٦٠٤	٦,٨٠٢	٢٠٠		
	المجموع	١٣,٧٥٢		٢٠٤		
البعد الثاني	بين فئات الدخل	٠,٥٠٣	٠,١٦٨	٤	١,٣٩٦	٠,٢٤٥
	داخل فئات الدخل	٢٤,٠٢٣	٠,١٢٠	٢٠٠		
	المجموع	٢٤,٥٢٦		٢٠٤		
البعد الثالث	بين فئات الدخل	٠,٦٤٢	٠,٢١٤	٤	١,٦٩٨	٠,١٦٩
	داخل فئات الدخل	٢٥,٢١٧	٠,١٢٦	٢٠٠		
	المجموع	٢٥,٨٩٥		٢٠٤		
البعد الرابع	بين فئات الدخل	٠,٢١٧	٧,٢٣١	٤	٠,٨٣٠	٠,٤٧٩
	داخل فئات الدخل	١٧,٤٢١	٨,٧١٠	٢٠٠		
	المجموع	١٧,٦٣٨		٢٠٤		
البعد الخامس	بين فئات الدخل	٩,٢٧١	٣,٠٩٠	٤	٠,٣٦٢	٠,٧٨٠
	داخل فئات الدخل	١٧,٠٦١	٨,٥٣١	٢٠٠		
	المجموع	١٧,١٥٤		٢٠٤		
البعد السادس	بين فئات الدخل	٠,٤٢١	٠,١٤٠	٤	١,٨٥٨	٠,١٣٨
	داخل فئات الدخل	١٥,١١٣	٧,٥٥٦	٢٠٠		
	المجموع	١٥,٥٣٤		٢٠٤		
البعد السابع	بين فئات الدخل	٠,٢٥١	٨,٣٨١	٤	١,٧٩١	٠,١٥٠
	داخل فئات الدخل	٩,٣٦٠	٤,٦٨٠	٢٠٠		
	المجموع	٩,٦١١		٢٠٤		
مجموع الأبعاد	بين فئات الدخل	٠,١٦٨	٥٠٥٩٤	٤	١,٣٦٣	٠,٢٥٥
	داخل فئات الدخل	٨٠٢٠٧	٤,١٠٣	٢٠٠		
	المجموع	٨٠٣٧٥		٢٠٤		

بالنظر إلى الجدول رقم (١٤) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب الدخل ، ويفسر الباحث ذلك عدم وجود حوافز أو انتدابات أو بدلات ذات تأثير على زيادة دخل المشرف التربوي وبالتالي فإن المشرفين التربويين مقتنعين بالدخل الشهري الذي يتمثل في الراتب

فقط واقتناعهم بأن ما كلفو به من أعمال هو من صميم عملهم . وبذلك تحققت صحة الفرض بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب الدخل الشهري . وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الشهري ١٤٢٠) التي أثبتت أن هناك عدد من المحاور في التوافق المهني غير دالة إحصائية منها (الراتب) .

الفرض الخامس :

لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للمؤهل .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) T . test لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للمؤهل ، والجدول التالي يوضح الفروق :

جدول رقم (١٥) يوضح الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للمؤهل .

الأبعاد	المحافظة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
البعد الأول	بكالوريوس	١٥١	٢,٣٩٠١	٠,٢٧٠١	٢٠٤	٠,٩٥	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٤٣٠٥	٠,٢٢٨٢			
البعد الثاني	بكالوريوس	١٥١	٢,٢٧٦٦	٠,٣٥٠٦	٢٠٤	٠,٧١	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٣٢٩٢	٠,٣٣٦٤			
البعد الثالث	بكالوريوس	١٥١	٢,١٩٦٤	٠,٣٤٠٢	٢٠٤	١,٥	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٢٦٩٥	٠,٣٩٧٧			
البعد الرابع	بكالوريوس	١٥١	٢,٢٨٤٧	٠,٣٠٨٣	٢٠٤	٠,٢	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٢٧٩٤	٠,٢٥٧٦			
البعد الخامس	بكالوريوس	١٥١	٢,١٥٨٣	٠,٢٩٧٥	٢٠٤	١,٠٦	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٢١٣٨	٠,٢٦٧٣			
البعد السادس	بكالوريوس	١٥١	١,٧٢٧٥	٠,٢٥٩٩	٢٠٤	٠,٢٢	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	١,٧٤٣٣	٠,٣١٩٢			
البعد السابع	بكالوريوس	١٥١	٢,٣٦٣٦	٠,٢٢١٤	٢٠٤	٠	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٣٥٩٥	٠,٢٠٧٢			
مجموع الأبعاد	بكالوريوس	١٥١	٠,٢٢١١	٠,٢٠٧٣	٢٠٤	١,٣	غير دالة
	ماجستير فما فوق	٥٤	٢,٢٥٥٠	٠,١٨٨٣			

بالنظر إلى الجدول رقم (١٥) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للمؤهل ، ويفسر الباحث ذلك إلى، أنه قد يكون التخصص في مرحلة الماجستير لا يخدم الجانب المهني للمشرف التربوي . وبذلك تحققت صحة الفرض بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للمؤهل . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سلطان ١٤١٨هـ) والتي ذكرت أنه لم يتضح وجود دلالة في الرضا بين المرشدين من أصحاب المؤهلات ، كذلك اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبد المعطي ١٩٨١) التي أكدت أنه لا توجد فروق معنوية في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات باختلاف المؤهل الدراسي .

الفرض السادس :

لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين تبعاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باختبار بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث ، والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (١٦) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث

الأبعاد وفئات البحث		مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	مستوى المعنوية
البعد الأول	بين عدد البحوث	٠,٢٥٧	٨,٥٥٣	٣	١,٢٧٧	٠,٢٨٥
	داخل عدد البحوث	١٣,٥١٨	٦,٧٢٦	٢٠١		
	المجموع	١٣,٧٧٥		٢٠٤		
البعد الثاني	بين عدد البحوث	٠,٣١٥	٠,١٠٥	٣	٠,٨٧٢	٠,٤٥٦
	داخل عدد البحوث	٢٤,٢٣٥	٠,١٢١	٢٠١		
	المجموع	٢٤,٥٥٠		٢٠٤		
البعد الثالث	بين عدد البحوث	١,٢٤٥	٠,٤١٥	٣	٣,٣٧٤	٠,٠١٩
	داخل عدد البحوث	٢٤,٧٢٢	٠,١٢٣	٢٠١		
	المجموع	٢٥,٩٦٧		٢٠٤		
البعد الرابع	بين عدد البحوث	٤,٢٣٧	١,٤١٢	٣	٠,١٦٠	٠,٩٢٣
	داخل عدد البحوث	١٧,٧٣٦	٨,٨٢٤	٢٠١		
	المجموع	١٧,٧٧٨		٢٠٤		
البعد الخامس	بين عدد البحوث	٠,٢١٠	٧,٠١٦	٣	٠,٨٣٠	٠,٤٧٩
	داخل عدد البحوث	١٦,٩٨٠	٨,٤٤٨	٢٠١		
	المجموع	١٧,١٩٠		٢٠٤		
البعد السادس	بين عدد البحوث	٠,٤٣٨	٠,١٤٦	٣	١,٩٤٤	٠,١٢٤
	داخل عدد البحوث	١٥,١١٢	٧,٥١٨	٢٠١		
	المجموع	١٥,٥٥٠		٢٠٤		
البعد السابع	بين عدد البحوث	٣,٣٥٨	١,١١٩	٣	٠,٢٣٤	٠,٨٧٢
	داخل عدد البحوث	٩,٥٩٦	٤,٧٧٤	٢٠١		
	المجموع	٩,٦٣٠		٢٠٤		
مجموع الأبعاد	بين عدد البحوث	٠,١٩٢	٦,٣٩٩	٣	١,٥٧٢	٠,١٩٧
	داخل عدد البحوث	٨,١٨٤	٤,٠٧٢	٢٠١		
	المجموع	٨,٣٧٦		٢٠٤		

من الجدول (١٦) يتضح وجود فروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للإنتاج العلمي في مجال البحوث ذات دلالة إحصائية في البعد الثالث فقط ، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (١٧) يوضح مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للإنتاج العلمي حسب اختبار شيفيه

البعد	عدد البحوث	المتوسط
البعد الثالث البعد الاجتماعي للمهنة	لا يوجد	٢,٣٦١٤
	بحث واحد	٢,٣٧٩٤
	بحثان	٢,٤١٢٣
	ثلاثة بحوث فأكثر	٢,٤٦٢٩

بالنظر للجدول رقم (١٧) يتضح أن الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في البعد الاجتماعي طبقاً لعدد البحوث كان لصالح المشرفين التربويين أصحاب ثلاثة بحوث فأكثر لحصولهم على متوسط (٢,٤٦٢٩)في التوافق المهني يلي ذلك المشرفين التربويين ذوي البحثين حيث حصلوا على متوسط درجات مقداره (٢,٤١٢٣) ، ثم المشرفين التربويين ذوي البحث الواحد حيث حصلوا على متوسط درجات مقداره (٢,٣٧٩٤)، وأن المشرفين التربويين الذين ليس لديهم أي إنتاج علمي في مجال البحوث هم أقل توافقاً في البعد الاجتماعي لحصولهم على أقل متوسط (٢,٣٦١٤) . ويفسر الباحث ذلك بأن هناك تناسب طردي بين إسهامات المشرف التربوي في المجال البحثي وزيادة التوافق المهني مما يجعل المشرف التربوي يدرك أهمية مهنته من الناحية الاجتماعية ، وبالتالي يلمس تقدير المجتمع للمهنة وأهميتها في البناء الاجتماعي . وبذلك يثبت عدم صحة الفرض السادس .

الفرض السابع :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باختبار بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي ، والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (١٨) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً لسنوات الخدمة

الأبعاد وفئات سنوات الخدمة		مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى المعنوية
البعد الأول	بين سنوات الخدمة	١,١٧٩	٠,٣٩٣	٣	٦,٢٧٣	٠,٠٠٠
	داخل سنوات الخدمة	١٢,٥٩٦	٦,٢٦٦	٢٠١		
	المجموع	١٢,٧٧٥		٢٠٤		
العد الثاني	بين سنوات الخدمة	٢,١٤٠	٠,٧١٣	٣	٦,٣٩٧	٠,٠٠٠
	داخل سنوات الخدمة	٢٢,٤١١	٠,١١١	٢٠١		
	المجموع	٢٤,٥٥٠		٢٠٤		
العد الثالث	بين سنوات الخدمة	٢,٧٠٠	٠,٩٠٠	٣	٠,٧٧٤	٠,٠٠٠
	داخل سنوات الخدمة	٢٣,٢٦٧	٠,١١٦	٢٠١		
	المجموع	٢٥,٩٦٧		٢٠٤		
البعد الرابع	بين سنوات الخدمة	٠,٩٠٠	٠,٣٠٠	٣	٣,٥٧٥	٠,٠١٥
	داخل سنوات الخدمة	١٦,٨٧٨	٨,٣٩٧	٢٠١		
	المجموع	١٧,٧٧٨		٢٠٤		
البعد الخامس	بين سنوات الخدمة	١,٥٤٢	٠,٥١٤	٣	٦,٦٠٣	٠,٠٠٠
	داخل سنوات الخدمة	١٥,٦٤٨		٢٠١		
	المجموع	١٧,١٩٠		٢٠٤		
البعد السادس	بين سنوات الخدمة	٠,٦٨٧	٠,٢٢٩	٣	٣,٠٩٧	٠,٠٢٨
	داخل سنوات الخدمة	١٤,٨٦٣	٧,٣٩٤	٢٠١		
	المجموع	١٥,٥٥٠		٢٠٤		
البعد السابع	بين سنوات الخدمة	٠,٦١٨	٠,٢٠٦	٣	٤,٥٩٢	٠,٠٠٤
	داخل سنوات الخدمة	٩,٠١٢	٤,٤٨٤	٢٠١		
	المجموع	٩,٦٣٠		٢٠٤		
مجموع الأبعاد	بين سنوات الخدمة	١,١٦٥	٠,٣٨٨	٣	١٠,٨١٩	٠,٠٠٠
	داخل سنوات الخدمة	٧,٢١٢	٣,٥٨٨	٢٠١		
	المجموع	٨,٣٧٦		٢٠٤		

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً لسنوات الخدمة ، وذلك حسب أبعاد المقياس وكذلك حسب المجموع الكلي للأبعاد . وللتأكد من مكان الفروق تم استخدام اختبار شيفيه لتحديد الفروق بين المجموعات وقد اتضح ما يلي :

جدول رقم (١٩) يوضح مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً لسنوات الخدمة حسب اختبار شيفيه

الأبعاد	سنوات الخبرة	المتوسط
البعد الأول	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,٣٣٥٨
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٤٠٨٦
	من ١١سنة _ ١٥ سنة	٢,٥٠٤٩
	أكثر من ١٥ ســـــــنة	٢,٥٤٦٣
البعد الثاني	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,١٩٩١
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٣١٨٣
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٤٧٠٥
	أكثر من ١٥ ســـــــنة	٢,٣٨٢٧
البعد الثالث	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,١٠٤٥
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٢٩٢٧
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٣٩٢١
	أكثر من ١٥ ســـــــنة	٢,٢٨٣٩
البعد الرابع	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,٢١٦٩
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٣٣٩١
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٣٤٤٩
	أكثر من ١٥ ســـــــنة	٢,٣٧٨٧
البعد الخامس	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,٠٨٩١
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنة	٢,٢٢٧٢
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٣٠٧٤
	أكثر من ١٥ ســـــــنة	٢,٢٣٢٣
البعد السادس	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	١,٧٠٨٦
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنة	١,٧٠٣٣
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	١,٨٦١٣
	أكثر من ١٥ ســـــــنة	١,٦٩٨٤
البعد السابع	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,٣١٧٦
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٣٦٥٣
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٤٢٦٤
	أكثر من ١٥ سنـــــــة	٢,٤٨٦١
مجموع الأبعاد	من سنة واحدة _ ٥ سنوات	٢,١٥٩٦
	من ٦ سنوات _ ١٠ سنوات	٢,٢٥٩٢
	من ١١ سنة _ ١٥ سنة	٢,٣٥٠٠
	أكثر من ١٥ سنـــــــة	٢,٣١٥٠٠

بالنظر إلى جدول رقم (١٩) نجد أن مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين طبقاً لسنوات الخدمة جاءت كما يلي :

البعد الأول : (واقع العمل بالمهنة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (أكثر من ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره(٢,٥٤٦٣) ، تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥ سنة) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٥٠٤٩)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠) سنوات حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره(٢,٤٠٨٦) ، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,٣٣٨٥) ، ويفسر الباحث ذلك بأن هناك علاقة طردية بين إدراك المشرف التربوي لعمله الذي يقوم بأدائه بحيث يبين اتجاه مشاعره بالنسبة لنواحي العمل المختلفة وطبيعته وظروفه وبين مدة سنوات الخدمة في الإشراف التربوي ، حيث كل ما زادت سنوات الخدمة في الإشراف التربوي كلما زاد إدراك المشرف التربوي لعمله الذي يقوم به .

البعد الثاني : (البعد الاقتصادي للمهنة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها(من ١١ سنة إلى ١٥ سنة)قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٧٠٥)، تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها(أكثر من ١٥) سنة حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٨٢٧)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها(من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣١٨٣) ، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق

المهني مقداره (٢,١٩٩١)، ويفسر الباحث ذلك بأن هناك تناسب بين مدة الخدمة الناتج عنها زيادة في الدخل وفي نفس الوقت لا يكون هناك زيادة في الأعباء المادية و التوافق المهني .

البعد الثالث : (البعد الاجتماعي للمهنة)أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ سنة إلى ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره(٢,٣٩٢١)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها من(٦ سنوات إلى ١٠ سنوات)حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٢٩٢٧) تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها(أكثر من ١٥) سنة حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره(٢,٢٨٢٩) ، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,١٠٤٥) ، ويفسر الباحث هذا بالتناسب العكسي بين مدة الخدمة وتقدير المجتمع الخارجي للفرد الذي يعمل بمهنة الإشراف التربوي .

البعد الرابع : (العلاقات الإنسانية في المهنة)أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (أكثر من ١٥ سنة)قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره(٢,٣٧٨٧) ، تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥)سنة حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٤٤٩)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٣٩١)، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,٢١٦٩) ، وهذا يعني أن هناك تناسب طردي بين مدة الخدمة و العلاقات الإنسانية في المهنة .

البعد الخامس : (الشعور تجاه المهنة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها مدة سنوات خدمتها(من ١١ إلى ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٠٧٤)، تليها المجموعة التي كانت مدة خدمتها(أكثر من ١٥ سنة)حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٢٣٢٣)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٢٢٧٢) ، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها (من سنة إلى ٥ سنوات)على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره(٢,٠٨٩١)، وهذا يعني أن هناك تناسب عكسي بين طول مدة الخدمة والعلاقات الإنسانية في المهنة .

البعد السادس : (المتابعة) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (١,٨٦١٣)، تليها المجموعة التي كانت مدة خدمتها (من سنة واحدة إلى ٥ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره(١,٧٠٨٦)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات)حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (١,٧٠٣٣)، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها(أكثر من ١٥ سنة) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (١,٦٩٨٤)، وهذا يعني أن هناك تناسب عكسي بين طول مدة الخدمة والمتابعة في المهنة .

البعد السابع : (الدعم الإداري) أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها(أكثر من ١٥ سنة)قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٨٦١)، تليها المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها (من ١١ إلى ١٥ سنة) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٢٦٤)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٦٥٣) ، بينما حصلت المجموعة التي مدة خدمتها من(سنة إلى ٥ سنوات)على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره(٢,٣١٧٦)، ويفسر الباحث هذا بأن هناك تناسب طردي بين مدة الخدمة والدعم الإداري للمشرف التربوي فكلما زادت مدة الخدمة كلما كان الدعم الإداري للمشرف بما يتناسب وخدمته .

مجموع أبعاد المقياس : أظهرت نتائج اختبار شيفيه أن الفرق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

المجموعة التي كانت مدة سنوات خدمتها مدة سنوات خدمتها(من ١١ إلى ١٥ سنة) قد حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره(٢,٣٥٠٠)، تليها المجموعة التي كانت مدة خدمتها (أكثر من ١٥ سنة) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره(٢,٣١٥٠)، تليها المجموعة التي مدة خدمتها (من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات) حيث حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٢٥٩٢) ، بينما حصلت المجموعة التي مـــدة خدمــتها(من سنة إلى ٥ سنوات) على أقل درجات حيث بلغ متوسط درجات هذه المجموعة في التوافق المهني مقداره (٢,١٥٩٦) ، ويفسر الباحث ذلك بالتناسب العكسي بين مدة الخدمة والتوافق المهني ، حيث تعتبر فترة التوهج وقمة التوافق المهني للمشرف التربوي هي الفترة التي تكون خدمته (من ١١ سنة إلى ١٥ سنة)، بعدها يبدأ الإحساس بالجوانب ذات التأثير السلبي على التوافق المهني ولعل من أبرزها قرب سن التقاعد وبذلك لم تثبت صحة الفرض ، هذه النتيجة تتفق مع دراسة (حسن مصطفى عبد المعطي ١٩٨١) في وجود الفروق إلا أنها

اختلفت في مكان الفروق حيث ذكرت دراسة (حسن مصطفى عبد المعطي ١٩٨١) أن هذه الفروق في التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات حسب سنوات الخدمة كان لصالح الأكثر خدمة ، بينما أكدت الدراسة الحالية أن هذه الفروق لصالح الأكثر خدمة في الأبعاد الأول والرابع والسابع فقط ، بينما وجدت هذه الفـروق لصـالح مجموعة الخبرة في مجـال الإشـراف التربـوي (١١سنة – ١٥ سنة) ، وبذلك تؤكد هذه النتيجة في الدراسة الحالية ما ذهبت إليه دراسة (العنزي ١٩٨٦م) والتي أكدت على وجود علاقة ارتباطيه بين القلق والتوافق المهني في مدة الخدمة (١٤ – فأكثر) ، كما أكدت على عدم وجود فروق دالة بين القلق والتوافق المهني في مدة الخدمة (١٠ – ١٣) سنة ، كذلك اختلفت هذه النتيجة في الدراسة الحالية مع دراسة (محمد على سلطان ١٤١٨هـ) التي ذكرت أن العلاقة بين الرضا لدى المرشد ومدة الخبرة غير دالة ما عدا أحد الأبعاد الذي تشير عباراته إلى توفر الإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي .

الفرض الثامن : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي .

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باختبار بتحليل التباين لمعرفة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي ، والجدول التالي يوضح النتائج :

جدول رقم (٢٠) تحليل التباين لدراسة الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للدورات التدريبية

الأبعاد ومجموعات الدورات		مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى المعنوية
البعد الأول	بين المجمعات	٠,١٦٩	٦,٥١٩	٣	٠,٩٦٥	٠,٤١٠
	داخل المجموعات	١٣,٥٧٩	٦,٧٥٦	٢٠١		
	المجموع	١٣,٧٧٥		٢٠٤		
البعد الثاني	بين المجموعات	٠,٣٧٥	٠,١٢٥	٣	١,٠٣٩	٠,٣٧٦
	داخل المجموعات	٢٤,١٧٥	٠,١٢٠	٢٠١		
	المجموع	٢٤,٥٥٠		٢٠٤		
البعد الثالث	بين المجموعات	١,٦٤٠	٠,٥٤٧	٣	٤,٥١٨	٠,٠٠٤
	داخل المجموعات	٢٤,٣٢٦	٠,١٢١	٢٠١		
	المجموع	٢٥,٩٦٧		٢٠٤		
البعد الرابع	بين المجموعات	٦,٠٣٩	٢٠,٠١٣	٣	٠,٢٢٨	٠,٨٧٧
	داخل المجموعات	١٧,٧١٨	٨,٨١٥	٢٠١		
	المجموع	١٧,٧٧٨		٢٠٤		
البعد الخامس	بين المجموعات	٠,٦٠٨	٠,٢٠٣	٣	٢,٤٥٨	٠,٠٦٤
	داخل المجموعات	١٦,٥٨٢	٨,٢٥٠	٢٠١		
	المجموع	١٧,١٩٠		٢٠٤		
البعد السادس	بين المجموعات	٠,٢٥٧	٨,٥٥٢	٣	١,١٢٤	٠,٣٤٠
	داخل المجموعات	١٥,٢٩٣	٧,٦٠٩	٢٠١		
	المجموع	١٥,٥٥٠		٢٠٤		
البعد السابع	بين المجموعات	٠,٤٥٥	٠,١٥٢	٣	٣,٣٢٣	٠,٠٢١
	داخل المجموعات	٩,١٧٥	٤,٥٦٥	٢٠١		
	المجموع	٩,٦٣٠		٢٠٤		
مجموع الأبعاد	بين المجموعات	٠,٢٥٣	٨,٤٢٤	٣	٢,٠٨٤	٠,١٠٤
	داخل المجموعات	٨,١٢٤	٤,٠٤٢	٢٠١		
	المجموع	٨,٣٧٦		٢٠٤		

يتضح من الجدول رقم (٢٠) وجود فروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي في العدين الثالث والسابع للمقياس ، ولمعرفة مكان الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول التالي يبين النتائج :

جدول رقم (٢١) يوضح مكان الفروق في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي

البعد	عدد الدورات	المتوسط
البعد الثالث	لا يوجد	٢,٠٩٩٢
البعد الاجتماعي للمهنة	دورة واحدة	٢,١٦٧٥
	دورتان	٢,٣٢٥٤
	ثلاث دورات فأكثر	٢,٤٢٢٨
البعد السابع	لاويوجد	٢,٣٢٠٩
الدعم الإداري	دورة واحدة	٢,٣٥٦٥
	دورتان	٢,٣٦١١
	ثلاث دورات فأكثر	٢,٤٧٨٤

أظهرت نتائج اختبار شيفيه من الجدول رقم (٢١) أن الفروق في المتوسطات بين المجموعات جاء على النحو التالي :

البعد الثالث : (البعد الاجتماعي للمهنة) المجموعة التي حصلت على ثلاث دورات فأكثر حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٢٢٨) ، تليها المجموعة التي حصلت على دورتان حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٢٥٤) ، تليها المجموعة التي حصلت على دورة واحدة حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,١٦٧٥) ، بينما حصلت المجموعة التي لم تحصل على دورة على أقل متوسط في درجات في التوافق المهني حيث متوسط درجاتها (٢,٠٩٩٢).

البعد السابع : (الدعم الإداري) المجموعة التي حصلت على ثلاث دورات فأكثر حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٤٧٨٤) ، تليها المجموعة التي حصلت على دورتان حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٦١١) ، تليها المجموعة التي حصلت على دورة واحدة حصلت على متوسط درجات في التوافق المهني مقداره (٢,٣٥٦٥) ، بينما حصلت المجموعة التي لم تحصل على دورة على أقل متوسط في درجات في التوافق المهني حيث متوسط درجاتها (٢,٣٢٠٩).

من هذا كله يستنتج الباحث أن هناك علاقة طردية بين عدد الدورات في مجال الإشراف التربوي والتوافق المهني لدى المشرفين التربويين ، فكلما زادت عدد الدورات كلما زادت درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين ، وبذلك لم تثبت صحة الفرض الثامن .

الفصل الخامس

خلاصة النتائج والتوصيات

خلاصة النتائج :

لما كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على علاقة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين ببعض المتغيرات (المحافظتين – السن – مجال العمل بالإشراف التربوي – الدخل الشهري – المؤهل – مجال البحوث – الخبرة – الدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي) ، و من خلال عرض النتائج ومناقشتها نلخص ما يلي :

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين لصالح المشرفين التربويين بمحافظة القنفذة (في البعدين الاقتصادي و العلاقات الإنسانية في المهنة للمقياس).

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل في الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية – مشرف مادة – مشرف صفوف أولية .) وهذه الفروق لصالح مشرفي المواد وذلك في(البعد السادس للمقياس المتعلق بالمتابعة) .

٣ – لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للعمر .

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب الدخل الشهري ،

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للمؤهل ،

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين للإنتاج العلمي في مجال البحوث وهذه الفروق في البعد الاجتماعي طبقاً لعدد البحوث كان لصالح المشرفين التربويين أصحاب ثلاثة بحوث فأكثر .

٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي وهذه الفروق ظهرت في جميع

أبعاد المقياس وفي مجموع الأبعاد ، إلا أنه اختلف مكان الفروق في أبعاد المقياس على النحو التالي :

ا- في الأبعاد الأول والرابع و السابع (واقع العمل بالمهنة - العلاقات الإنسانية في المهنة - الدعم الإداري) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة وهذه الفروق لصالح مجموعة الخبرة في مجال الإشراف التربوي (أكثر من ١٥ سنة) .

ب- في الأبعاد الثاني والثالث والخامس والسادس (: البعد الاقتصادي- البعد الاجتماعي للمهنة - الشعور تجاه المهنة - المتابعة) ، وكذلك في مجموع أبعاد المقياس توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة وهذه الفروق لصالح مجموعة الخبرة في مجال الإشراف التربوي (١١سنة - ١٥ سنة).

٨- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الإشراف التربوي في البعدين الثالث والسابع للمقياس (البعد الاجتماعي وبعد الدعم الإداري) وهذه الفروق لصالح المجموعة (ثلاث دورات فأكثر) .

التوصيات :

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في الدارسة الحالية وتحقيقاً لأهدافها وللإسهام في رفع التوافق المهني لدى المشرفين التربويين يوصي الباحث بما يلي:

١- لتحسين التوافق مع واقع العمل بالإشراف التربوي يرى الباحث ضرورة الاستمرار بالأخذ بالصيغة الموحدة لاختيار وتكليف المشرفين التربويين مع مراعاة أن يكون المرشح قد أمضى في العمل بالتدريس مدة لا تقل عن عشرين عاماً ممن تنطبق عليهم الشروط الواردة في تعميم الوزارة رقم ٣٢٠/ ٨ / ٦ /١٠٣٠/٣١ في ٢٧/ ١٢/ ١٤١٧هـ .

٢- ضرورة الإعداد الجيد للمشرفين التربويين بعد عملية الاختيار من خلال إعادة النظر في برامج الدورات التدريبية للمشرفين الجدد والتي يجب أن تشتمل على برامج تمس احتياجات المشرفين الجدد ومن أهمها مهام إدارة الإشراف التربوي في إدارات التعليم ، والقواعد التنظيمية للإشراف التربوي ، وواقع العمل بالإشراف التربوي ، وأهمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية في بيئة العمل ، الكفايات اللازمة والتخصصية لكل مجال من مجالات الإشراف التربوي .

٣- ضرورة إعادة النظر في صرف الحوافز والمكافآت الخاصة للمشرفين التربويين بأساليب مقننة لما لها من أثر في رفع التوافق المهني للمشرفين التربويين، مثل زيادة في بدل النقل ، و زيادة في الانتدابات للمدارس النائية .

٤- ضرورة إعطاء المشرفين التربويين إجازات خاصة للبحث العلمي لما لذلك من أثر في رفع التوافق المهني للمشرفين التربويين .

٥- ضرورة وضع آلية معينة للتواصل بين الجامعات والتعليم العام للاستفادة من خبرات البعض في المجالات التطويرية في الجوانب العلمية والمهنية وجميع المجالات بعامة .

٦- تزويد جميع إدارات التعليم بمحافظات المملكة بنسخ من جميع البحوث التربوية التي أجريت في أقسام جامعات المملكة ذات الصلة بالميدان التربوي للإفادة منها .

٧- التوسع في القبول في الدورات التدريبية التي تنفذها كليات التربية في الجامعات بحيث تشمل جميع المشرفين التربويين لما لها من دور واضح في رفع مستوى التوافق المهني لدى المشرفين التربويين .

٨- الاهتمام بالمشرفين التربويين ذوي الخبرات الطويلة اهتماماً خاصاً ودراسة كل العوامل التي تؤدي إلى انخفاض مستوى التوافق المهني لهذه الفئة والعمل على إزالة كل ما يسبب الانخفاض في هذه المرحلة .

٩- ضرورة تبادل الزيارات بين المشرفين التربويين في مختلف المحافظات ووضع آلية لذلك لما للتواصل من دور في الاستزادة من الخبرات المعرفية والتربوية في مجال الإشراف التربوي بما يؤدي إلى رفع مستوى التوافق المهني .

١٠- وضع برامج متخصصة للتواصل والتقارب بين المشرفين التربويين والعاملين في الميدان التربوي وخاصة في البيئات الكبيرة ، كإقامة حفلات المناسبات المختلفة كالأعياد السنوية ، والمناسبات الوطنية ، والاجتماعات المتعلقة بالعمل في أماكن خارج بيئة العمل .

١١- إعطاء مراكز الإشراف التربوي صلاحيات أكثر فيما يتعلق بشؤون المعلمين من قبل المشرفين التربويين كحركة النقل الداخلية بحيث تقتصر توكل هذه المهمة للمشرفين التربويين داخل المراكز واقتصار شؤون المعلمين بالإدارات التعليمية بتوزيع المعلمين على المراكز .

الدراسات المقترحة :

١- إجراء دراسة مماثلة للمشرفين التربويين في محافظات تعليمية أخرى مختلفة .

٢- إجراء دراسة مماثلة على المعلمين بالتعليم العام .

٣- إجراء دراسة للتوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى المشرفين التربويين .

٤- دراسة عن علاقة القلق بالتوافق المهني لدى المشرفين التربويين .

٥- دراسة الضغوط النفسية التي تواجه المشرفين التربويين في الميدان التربوي .

٦- المراجـــع العلميـــة

١-أبو النيل ، محمود (١٩٧٤م) ، علاقـــة الاضـــطرابات السيكوســـوماتية بالتوافق المهني في الصناعة . (المجلة الاجتماعية القومية) عدد (١) ، ١٩٧٤م .

٢-أبو النيل ، محمود السيد (١٩٨٤م) ، الأمراض السيكوســوماتية – مكتبـــة الخانجي، القاهرة.

٣-أحمد ، جابر (١٩٨٠م) ، دراسة العلاقة بين التفكير الابتكاري والتوافـــق الشخصي والاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية . ماجستير ، غيـــر منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .

٤-أزابيل ، فيفر وجين دلاب (١٩٩٣م) ، الإشراف التربوي على المعلمـــين دليل لتحسين التدريس ، ترجمة محمد عيد ديراني ، منشورات الجامعـــة الأردنية ، الأردن .

٥-الأفندي ، محمد حامد (١٤٠١هـــ) (١٩٨١م)، الإشـــراف التربـــوي . القاهرة، عالم الكتب ، ط ٣ .

٦-البابطين ، عبد العزيز عبد الوهاب ، (١٤١٥هـــ) (١٩٩٤م) قياس أثـــر تدريب المشرفين التربويين في اســـتخدام أنمـــاط الإشـــراف التربـــوي التطويري ، دراسة تجريبية . المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، العـــدد ٣١: ، المجلد الثامن ، الكويت .

٧-بدوي ، أحمد زكي (١٩٧٧م) ، معجم مصطلحات العلـــوم الاجتماعيـــة ، مكتبة لبنان ، بيروت.

٨-البزاز ، حكمت عبد الله (١٩٧٠م) ، تقييم التفتيش الإداري في العـــراق . مطبعة الإرشاد بغداد .

٩-بنجر ، فوزي (١٤١٧هـ) ، محاضرات في الإشراف التربوي . مذكرة غير منشورة .

١٠- بوردمان ، تشارلز وآخرون ، ترجمة سمعان وهيب وآخرون ، (١٩٦٣م) . الإشراف الفني في التعليم العام . القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية .

١١- جابر ، جابر عبد الحميد جابر ، وسليمان الخضري الشيخ (١٩٧٨م) ، دراسات في الشخصية العربية ، عالم الكتب ، القاهرة .

١٢- جلال ، سعد (١٩٧٠م) ، التربية عبر التاريخ . دار العلم للملايين ، بيروت .

١٣- حسين ، سيد حسن (١٩٦٩م) ، دراسات في الإشراف الفني . القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .

١٤- الخريجي ، عبد الله المحمد (١٤٠٦هـ) ، التنمية الاجتماعية ، جدة .

١٥- الخطيب ، رداح وآخرون (١٩٧٨م) ، الإدارة والإشراف التربوي اتجاهات حديثة . مطابع الفرزدق الحديثة ، الرياض .

١٦- الخولي ، أسامه أمين (١٩٨٦م) ، مجلة المستقبل العربي ، عدد٨٥ ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية .

١٧- دسوقي ، كمال (١٩٧٤م) ، علم النفس ودراسة التوافق ، دار النهضة العربية ، بيروت.

١٨- الدويك ، تيسير وآخرون (د . ت) ، أسس الإدارة المدرسية والإشراف التربوي . دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان .

١٩- راجح ، أحمد (١٩٧٠) ، علم النفس الصناعي . دار الكتب الجامعية ، الإسكندرية.

٢٠- ربيع ، محمد شحاته (١٤٠٨هـ) ، تطبيقات في علم النفس ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .

٢١- رزوق ، أسعد (١٩٨٧م) ، موسوعة علم النفس ، بيروت ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر .

٢٢- الراشد ، أحمد عبد العزيز (١٩٩١م) ، تطوير نظام الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء اتجاهاته الحديثة . رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة

٢٣- الزاحمي ، محمد بن إبراهيم بن علي(١٤٢١هـ) ، مدى استفادة المشرفين التربويين من رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه المتعلقة بالإشراف التربوي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٢٤- الزيادي ، محمود (١٩٦١م) ، دراسة تجريبية على الفروق الجنسية في مستوى الطموح . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، القاهرة .

٢٥- سالم ، فؤاد الشيخ وآخرون (١٩٨٢م) المفاهيم الإدارية الحديثة ، دار الشعب ،عمان ، الأردن .

٢٦- سلطان ، محمد بن علي (١٤١٨هـ) التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والشخصية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .

٢٧- سمعان ، وهيب ومحمد منير (١٩٧٥م) ، الإدارة المدرسية الحديثة. عالم الكتب ، القاهرة .

٢٨- سقنر، صالحة محي الدين (١٩٨٠م) ، تطوير التوجيه التربوي في مجال التعليم الابتدائي في سوريا . بحث منشور ، دمشق ، وزارة الثقافة والإرشاد القومي ، سوريا.

٢٩- السيد ، خيري (١٩٥٨م) ، الصحة النفسية والصناعة . مجلة الصحة النفسية ، مجلد ١ ، عدد ١ .

٣٠- شعلان ، محمد سليمان وآخرون (١٩٧٩م) ، الإدارة المدرسية والإشراف الفني . الأنجلو المصرية ، القاهرة

٣١- الشهري، عبد الله بن علي (١٤٢٠هـ) العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، قسم العلوم الاجتماعية ، معهد الدراسات العليا ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .

٣٢- طافش ، محمود (١٩٨٨م) ، قضايا في الإشراف التربوي . عمان، دار البشير .

٣٣- عبيدات ، ذوقان وآخرون (١٩٩٦م) ، البحث العلمي ، مفهومه ، أدواته ، أساليبه . الرياض ، دار أسامة للنشر .ط ٣ .

٣٤- عبد المعطي ، حسن مصطفى (١٩٨١م) التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الزقاقيق ، مصر .

٣٥- عوض ، عباس محمود (١٩٧٩م) ، اختبار التوافق العام المهني ، كراسة التعليمات ، بيروت ، دار النهضة العربية .

٣٦- عوض ، عباس محمود (١٩٨٨م) ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر.

٣٧- عبده ، سمير (١٤٠٢هـ) ، مشكلات الإنسان في التحليل النفسي . بيروت ، دار الآفاق الجديدة .

٣٨- عثمان ، ابراهيم (١٩٧٨م) ، العلاقة بين التفوق الرياضي والتفوق الدراسي والتوافق الشخصي والاجتماعي لدى تلاميذ المدارس الثانوية العليا بالسودان ، رسالة ماجستير، غير منشورة _ كلية التربية _ جامعة عين شمس .

٣٩- العنزي ، عويد (١٩٨٦م) ، علاقة القلق بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية بالكويت، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود بالرياض .

٤٠- العيسوي ، عبد الرحمن محمد (١٩٩٠م) أمراض العصر (الأمـــراض النفسية والعقلية والسيكولوجية) . الإسكندرية ، دار المعرفة .

٤١- فرج، طه (١٩٨٦م) علم النفس الصـــناعي والتنظيمـــي ، دار النهضـــة العربية ، بيروت

٤٢- فهمي ، مصطفى (١٩٧٩م) علم النفس الصناعي دراسة نظرية وميدانية ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .

٤٣- فهمي ، مصطفى (١٩٧١م) الإنسان وصحته النفسية ، الأنجلو المصرية – القاهرة

٤٤- اللقاني ، أحمد حسين وزميله (١٩٩٦م) ، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس . عالم الكتب القاهرة .

٤٥- مرسي ، سيد عبد الحميد (١٩٧٦م) . الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، القاهرة ، مكتبو الخانجي .

٤٦- مرسي ، سيد عبد الحميد (١٩٨٤م) ، علم النفس والكفاية الإنتاجيـــة، مكتبة وهبة ، القاهرة .

٤٧- مرسي ، سيد عبد الحميد (١٤٠٨هـ) الإرشـــاد النفســـي والتوجيـــه التربوي والمهني ، القاهرة ، مكتبة ، وهبة .

٤٨- مرسي ، فاروق (١٩٨٦م) ، علاقة الدافع للإنجاز بالجنس والمســـتوى الدراسي لطلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية ، المجلة التربوية ، العدد ١١ ، مجلد (٣) .

٤٩- نجاتي ، عثمان نجاتي (١٩٦٠م) ، علم النفس الصناعي ط ١ .مكتبـــة النهضة المصرية ، القاهرة .

٥٠- التوثيق التربوي (١٤١٧هـ) ، وزارة المعارف ، العدد ٣٧ . المملكة العربية السعودية .

٥١- تعميم وزارة المعارف رقم ٣٢/ ٨/ ٦ / ١٠٣٠/ ٣١ في (١٤١٧/١٢/٢٧هـ . صيغة موحدة لاختيار وتكليف المشرفين التربويين لجميع إدارات التعليم ، المملكة العربية السعودية .

٥٢- تعميم وزارة المعارف رقم ٢٢٠٥٣ بتاريخ ٢٢/ ١/ ١٤٢٣هـ ، القواعد التنظيمية للإشراف التربوي . تعميم لجميع إدارات التعليم ، المملكة العربية السعودية .

٥٣- مكتب التربية العربي لدول الخليج ، (١٤٠٦هـ) ، الإشراف التربوي بدول الخليج واقعه وتطويره . ط١ ، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج .

٥٤- دليل المشرف التربوي . (١٤١٩هـ) ، ط١ ، وزارة المعارف ، الإدارة العامة للإشراف التربوي ، المملكة العربية السعودية .

55- Delaney , Julia , R . Schroeder, David (1982) , Interrelationship between Reported Health . Anxiety , Job Satisfaction , and Sheftwerk . The Annual Conference of American Physiology Association . Washington .

56- Mifflin , James Wesley (1976) : A study of the work adjustment and job satisfaction of elementary and secondary principles . Diss , Abs Inter ., Vol ., 36 (9-A) p. 5702-5703.

57- Eyzeneck , A Arnold , Peme (1974) , Encyclopedia of Psychology Continuum, New York..

الملاحق

استبانه التوافق المهني لدى المشرفين التربويين

م	الأبعاد	العبـــــــــــــــارة	موافق	الى حدٍ ما	غير موافق
١	ب ١	يتيح لي الإشراف التربوي فرصة كبيرة لإنجاز الأشياء التي أحبها			
٢	ب ٢	راتبي مناسب لما أقوم به من أعمال			
٣	ب ٣	تؤدي مهنة الإشراف التربوي إلى إقامة علاقات بينها وبين الكثير من المهن			
٤	ب ٤	توجد علاقة طيبة بيني وبين زملائي في الإشراف			
٥	ب ٥	تشبع مهنة الإشراف التربوي العواطف النبيلة عندي			
٦	ب ٦	يتيح لي مدير الإشراف الحرية لمناقشته في كل أمر يتعلق بالمعلمين			
٧	ب ٧	أحس بأنه ليس لي دور فيما يتعلق بشؤون المعلمين في الإدارة			
٨	ب ١	يضايقني زيادة عدد المعلمين المسندين زيادة على النصاب			
٩	ب ٢	طول مدة الخدمة له اعتبار في مهنة الإشراف التربوي			
١٠	ب ٣	تمتاز مهنة الإشراف التربوي عن غيرها بأنها مهنة القيادة			
١١	ب ٤	أحرص دائما على أن أشارك زملائي في السراء والضراء			
١٢	ب ٥	أجد متعة حقيقية في عملي			
١٣	ب ٦	لو كنت مديراً للإشراف لتصرفت كما يتصرف المدير الحالي			
١٤	ب ٧	فرصة التفاهم والمناقشة مع مدير التعليم ضعيفة			
١٥	ب ١	يضايقني الالتزام بالخطة التي أعدها لتنفيذ عملي			
١٦	ب ٢	أرى أن راتبي كافٍ للعيش عيشة كريمة			
١٧	ب ٣	يسعدني الإحساس بقيمة عملي كمشرف تربوي بالنسبة للمجتمع			
١٨	ب ٤	توجد علاقة طيبة بيني وبين جميع المعلمين في المدارس			
١٩	ب ٥	تساعد مهنة الإشراف التربوي على تحقيق ذاتي			
٢٠	ب ٦	يعتمد المشرف التربوي على مدير الإشراف إلى درجة مصارحته بمشكلاته			
٢١	ب ٧	أحس بتعاون مديري المدارس معي أثناء ممارسة عملي بالمدارس			
٢٢	ب ١	أحس بأن لي دوراً في تقرير السياسة التي تسير عليها إدارة التعليم			
٢٣	ب ٢	في الوقت الحاضر تفوق مهنة الإشراف التربوي كل المهن			
٢٤	ب ٣	عملي بمهنة الإشراف التربوي رفع مستواي الاجتماعي			
٢٥	ب ٤	ألمس الجدية من المعلمين عند مناقشة الأمور المتعلقة بهم			
٢٦	ب ٥	فكرت في ترك العمل بالإشراف التربوي بعد التحاقي به			
٢٧	ب ٦	لو تغير مدير الإشراف الحالي فإنني أستطيع أداء عملي بصورة أفضل			

م	الأبعاد	العبـــــــــــــــارة	موافق	الى حدٍ ما	غير موافق
٢٨	ب ٧	مدير الإشراف ليس عادلا في توزيع المهام بين المشرفين			
٢٩	ب ١	أشعر بالحرية في عملي عندما أقارنه بالأعمال الأخرى			
٣٠	ب ٢	أصبح من حق الشرف التربوي أن يصل إلى المراكز القيادية العليا			
٣١	ب ٣	ألمس تقدير المجتمع لجهودي كمشرف تربوي			
٣٢	ب ٤	توجد علاقة طيبة بيني وبين مديري المدارس			
٣٣	ب ٥	اشتغلت بمهنة الإشراف التربوي رغما عني			
٣٤	ب ٦	يوجد إحساس عندي بان المشرفين التربويين يشتكون من معاملة مدير الإشراف			
٣٥	ب ٧	الأعمال التي أقوم بها أقوم بها في الميدان بعيدة عن مجال تخصصي			
٣٦	ب ١	وعورة الطرق بين مقر عملي وسكني يسبب عدم رضائي عن العمل			
٣٧	ب ٢	أرى أن المشتغلين في مهن أخرى يتمتعون بامتيازات أكثر مني			
٣٨	ب ٣	لا تزال مهنة الإشراف التربوي دون المهن الأخرى رغم أهميتها			
٣٩	ب ٤	يجب أن يكون المشرف التربوي شديدا في معاملة المعلمين ليحضى باحترامهم			
٤٠	ب ٥	غالبا ما أشعر بالضيق من عملي بالإشراف التربوي			
٤١	ب ٦	يتيح لي مدير الإشراف التربوي الحرية لمناقشته في أموري الخاصة			
٤٢	ب ٧	يسعدني تقدير المعلمين لفهمي لما أقوم به من أعمال لخدمتهم			
٤٣	ب ١	جو العمل مريح من حيث التعامل مع كل من له صلة بعملي داخل المدرسة			
٤٤	ب ٢	الانتدابات للمدارس لا تتناسب مع الجهد والمسئولية التي يتحملها المشرف التربوي			
٤٥	ب ٣	يعد الناس مهنة الإشراف التربوي مهنة محترمة			
٤٦	ب ٤	تشبع مهنة الإشراف التربوي ميولي ورغباتي			
٤٧	ب ٥	خاب ظني عندما اتخذت هذا العمل يوما مهنة لي			
٤٨	ب ٦	من أجل الحصول على تقارير عالية يجب أن أجاري مدير الإشراف التربوي			
٤٩	ب ٧	يضايقني تدخل مديري المدارس عند وضع تقارير المعلمين			
٥٠	ب ١	ظروف العمل في كثير من المهن أفضل من مهنة الإشراف التربوي			
٥١	ب ٢	أرى أن مهنة الإشراف التربوي تعطي الفرصة للمشرف لزيادة دخله			
٥٢	ب ٣	ترى أسرتي أن عملي من الأعمال الجيدة			
٥٣	ب ٧	مدير الإشراف مدرك لطبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس			
٥٤	ب ١	أعتقد أن وسائل الرفاهية في عملي كافية			

م	الأبعاد	العبـــــــــــــــــــــــــــارة	موافق	الى حدٍ ما	غير موافق
٥٥	ب ٢	أعتقد أني إذا قمت بنشاط أكثر فسأكافأ أكثر			
٥٦	ب ٣	كثير من أقاربي يحسدونني على عملي كمشرف تربوي			
٥٧	ب ٧	تؤمن لي الإدارة وسيلة النقل التي أحتاجها لأداء عملي			
٥٨	ب ١	أتقبل زيارة المدارس النهارية والليلية بارتياح			
٥٩	ب ٢	كثرة استخدامي لوسيلة النقل الخاص بي يرهقني ماديا			
٦٠	ب ٧	أحس بتعاون المعلمين معي أثناء تنفيذ البرامج الإشرافية			
٦١	ب ١	بعد مسافات المدارس التي أزورها يؤدي إلى عدم رضائي عن العمل			
٦٢	ب ٥	أميل دائما إلى الإجادة في العمل			
٦٣	ب ٤	أشيد بقدرات المعلمين في الاجتماعات دائما			
٦٤	ب ١	كثرة الأساليب الإشرافية يضايقني كثيرا			
٦٥	ب ٥	أشعر بالفخر والاعتزاز بمهنتي			
٦٦	ب ٧	أحصل على الدورات التي احتاجها في مجال عملي			
٦٧	ب ٤	أحرص على مشاركة المعلمين مناسباتهم الخاصة			
٦٨	ب ٧	أحصل على إجازات خاصة للبحث عن الجديد في مجال عملي			
٦٩	ب ٥	استمتع بالوقت الذي أقضيه في عملي			
٧٠	ب ٤	أعمل على زيادة الشعور بالرضا الوظيفي لدى المعلمين			
٧١	ب ٥	أشعر بالسعادة عندما أنجز ما هو مطلوب مني			
٧٢	ب ٤	أعمل على توفير الأجواء النفسية الجيدة للمعلمين الجدد			

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين

سعادة الدكتور /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد

يقوم الباحث بدراسة عن التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات ، ولما كان المقياس الذي سوف يستخدم في هذه الدراسة (مقياس التوافق المهني إعداد حسن مصطفى عبد المعطي) تم إعداده في مصر حديثاً وبسب إجراء بعض التعديلات على عباراته وإضافة بعد آخر له هو البعد السابع (الدعم الإداري) من قبل الباحث ليتناسب مع دراسته ، فإنني أرجو من سعادتكم التكرم باعطاء رأيكم السديد في هذا المقياس وذلك باستعراض كل بعد معالعبارات التابعة له والتأكيد على علاقة كل عبارة بالبعد الذي تنتمي اليه أو تعديلها أو حذفها أو استبدالها ، شاكراً لكم مساعدتكم . وتقبلوا فائق التحية والتقدير،،،

الباحث / محمد عيسى الشاعري المشرف / د. محمد جعفر جمل الليل

البعد الأول : واقع العمل بالمهنة

م	العبـــــــارة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج الى تعديل	التعـــــــديل
١	يتيح الإشراف التربوي فرصة كبيرتلعمل الأشياء التي أحبها				
٢	يضايقني زيادة عدد المعلمين المسندين لي زيادة على النصاب				
٣	استمتع بعملي أكثر مما استمتع بوقت فراغي				
٤	أحس بأن لي دور في تقرير السياسة التي تسير عليها إدارة التعليم				
٥	أشعر بالحرية في عملي عندما أقارنه بالأعمال الأخرى				
٦	كثرة استخدام الطرق الوعرة يسبب عدم رضائي عن العمل				
٧	جو العمل مريح من حيث التعامل مع كل من له صلة بعملي داخل المدرسة				
٨	ظروف العمل في كثير من المهن أفضل من مهنة الإشرف التربوي				
٩	أعتقد أن وسائل الرفاهية في عملي كافية				
١٠	اتقبل زيارة المدارس النهارية والليلية بارتياح				
١١	بعد مسافات المدارس التي أزورها يؤدي الى عدم رضائي عن العمل				
١٢	كثرة الأساليب الأشرافيه يضايقني كثيراً				

البعد الثاني : البعد الإقتصادي

م	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج الى تعديل	التعديل
١	راتبي مناسب لما أقوم به من أعمال				
٢	طول مدة الخدمة له اعتبار في مهنة الإشرف التربوي				
٣	أرى أن راتبي كافي للعيش عيشة كريمة				
٣	في الوقت الحاضر تفوق مهنة الإشراف التربوي كل المهن				
٤	أصبح من حق المشرف التربوي أن يصل الى المراكز القيادية العليا				
٥	أرى أن المشتغلين في مهن أخرى يتمتعون بإمتيازات أكثر مني				
٦	الإنتدابات للمدارس لا تتناسب مع الجهد والمسؤلية التي يتحملها المشرف التربوي				
٧	أرى أن مهنة الإشراف التربوي تعطي الفرصة للمشرف لزيادة دخله				
٨	أعتقد أني إذا قمت بنشاط أكثر سأكافأ أكثر				
٩	كثرة استخدامي لوسيلة النقل الخاصة بي يرهقني مادياً				

البعد الثالث: البعد الإجتماعي للمهنة

م	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج الى تعديل	التعديل
١	تؤدي مهنة الإشراف التربوي الى إقامة علاقات بينها وبين الكثير من المهن				
٢	أحس بأهمية عملي للمجتمع				
٣	تمتاز مهنة الإشراف التربوي عن غيرها بأنها مهنة القيادة				
٤	يسعدني الأحساس بقيمة عملي كمشرف تربوي بالنسبة للمجتمع				
٥	عملي بمهنة الإشراف التربوي رفع مستواي الإجتماعي				
٦	المشرف التربيوي في كل مكان له مكانة رفيعة				
٧	ألمس تقدير المجتمع لجهودي كمشرف تربوي				
٨	المشرفون التربويون عليهم مسؤليات كثيرة وليس لهم مستقبل أفضل من هذا				
٩	لا تزال مهنة الإشراف التربوي دون المهن الأخرى رغم أفضالها				
١٠	لا يعد الناس مهنة الإشراف التربوي مهنة محترمة				
١١	لا ترى أسرتي أن عملي من الأعمال الجيدة				
١٢	كثير من أقاربي يحسدونني على عملي كمشرف تربوي				

البعد الرابع : العلاقات الإنسانية في المهنة

م	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج الى تعديل	التعديل
١	توجد علاقة طيبة بيني وبين زملائي في الإشراف				
٢	أحرص دائماً على أن أشارك زملائي في السراء والضراء				
٣	توجد علاقة طيبة بيني وبين جميع المعلمين في المدارس				
٤	ألمس الجدية من المعلمين عند مناقشة الأمور المتعلقة بهم				
٥	توجد علاقة طيبة بيني وبين مديري المدارس				
٦	يجب أن يكون المشرف التربوي شديداً في معاملة المعلمين ليحتفض باحترامهم				
٧	تشبع مهنة الإشراف التربوي ميولي ورغباتي				

البعد الخامس : الشعور تجاه المهنة

م	العبـــــــــــارة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج تعديل	التعـــــــــــديل
١	تشبع مهنة الإشراف التربوي العواطف النبيلة عندي				
٢	أحب عملي أكثر مما يحب غيري عملهم				
٣	أجد متعة حقيقية في عملي				
٤	تساعد مهنة الإشراف التربوي على تحقيق ذاتي				
٥	فكرت في ترك العمل بالإشراف التربوي بعد إلتحاقي به				
٦	أشتغلت بمهنة الإشراف التربوي رغماً عني				
٧	غالباً ما أشعر بالضيق من عملي في الإشراف التربوي				
٨	خاب ظني عندما اتخذت هذا العمل يوماً مهنة لي				

البعد السادس : المتابعة

م	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج تعديل	التعديل
١	يتيح لي رئيس الإشراف الحرية لمناقشته في كل أمر يتعلق بالمعلمين				
٢	لو كنت رئيساً للإشراف لتصرفت كما يتصرف الرئيس الحالي				
٣	يعتمد المشرف التربوي على رئيس الإشراف إلى درجة مصارحته بمشكلاته				
٤	لو تغير رئيس الإشراف الحالي فإنني أستطيع أداء عملي بصورة أفضل				
٥	يوجد إحساس عندي بأن المشرفين التربويين يشتكون من نظام رئيس الإشراف				
٦	يتيح لي رئيس الإشراف التربوي الحرية لمناقشته في أموري الخاصة				
٧	من أجل الحصول على تقارير عاليه يجب أن أجاري رئيس الإشراف التربوي				

البعد السابع : الدعم الإداري

م	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	تحتاج تعديل	التعديل
١	أحس بأنه ليس لي دور فيما يتعلق بشؤون المعلمين في الإدارة				
٢	فرصة التفاهم والمناقشة مع مدير التعليم ضعيفة				
٣	أحس بتعاون مديري المدارس معي أثناء ممارسة عملي بالمدارس				
٤	رئيس الإشراف ليس عادلاً في توزيع المهام بين المشرفين				
٥	الأعمال التي أقوم بها في الميدان بعيدة عن مجال تخصصي				
٦	يسعدني تقدير المعلمين لفهمي لما أقوم به من أعمال لخدمتهم				
٧	يضايقني تدخل مديرو المدارس عند وضع تقارير المعلمين				
٨	رئيس الإشراف مدرك لطبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس				
٩	تؤمن لي الإدارة وسيلة النقل التي أحتاجها لأداء عملي				
١٠	أحس بتعاون المعلمين معي أثناء تنفيذ البرامج الإشرافية				

تم إضافة هذا البعد لما يمثله الدعم الإداري للمشرف التربوي من أهمية بالغة في توافقه المهني من عدمه سواء من قبل مدير تعليم الإدارة التابع لها المشرف من حيث الإستماع لآراءه ووجهة نظره ودعم رئيس الإشراف الإداري في عملية التوزيع للمهام وتلبية حاجاته وكذلك دعم المعلمين للمشرف في تنفيذ الأساليب الإشرافية وإدارتها في أغلب الأحيان وكذا تعاون ودعم مديري المدارس في تنفيذ الأسليب وإعداد تقارير الأداء الوظيفي للمعلمين .

الباحث

محمد عيسى محسن الشاعري

قائمة بأسماء المحكمين

م	الاسم	جهة العمل
١	د . محمد بن جعفر جمل الليل	جامعة أم القرى – قسم علم النفس
٢	د . هشام مخيمر	جامعة أم القرى – قسم علم النفس
٣	د . محمد حسن عبد الله	جامعة أم القرى – قسم علم النفس
٤	د . أحمد محمد سيد	جامعة أم القرى – قسم علم النفس

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف
مكتب الوزير



الرقم: ....
التاريخ: ....
المشفوعات: ....

القواعد التنظيمية للإشراف التربوي

- الإشراف التربوي.
- مهام الإدارة العامة للإشراف التربوي.
- مهام إدارة الإشراف التربوي في إدارات التعليم.
- مهام المشرف التربوي في إدارة التعليم.

١٤٢٢هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف
مكتب الوزير



الرقم: ٣٥٠٢١
التاريخ: ٢١ / محرم ١٤٢٦
المشفوعات: قواعد

تعميم إلى إدارات التعليم في المناطق والمحافظات

سعادة المدير العام للتعليم في منطقة ... وفقه الله

سعادة مدير التعليم في محافظة ... وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

وبعدُ فإدراكاً من الوزارة لأهمية الإشراف التربوي وما يقوم به من مهامَّ مختلفة تساعد على تحقيق أهداف العملية التربوية - التعليمية ، ورغبة في تأكيد هذه المهامّ ورصدها ليطّلع عليها كلّ المعنيين بالأمر في الميدان التربوي نرسل إليكم (**القواعد التنظيمية للإشراف التربوي**) مشفوعة بهذا التعميم .

آمل الاطلاع عليها والعمل وَفق ماجاء فيها . سدّد الله خُطاكم .

وتقبلوا خالص تحياتي .

وزير المعارف

محمد بن أحمد الرشيد

الى مشرف التربوي للمدارس ... مع ... مراكز الإشراف [illegible]
[illegible]

١٧٢٦

١٨٨٢٦
١٤٢٧

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف
مكتب الوزير



الرقم: ......
التاريخ: ......
المشفوعات:

مهام إدارة الإشراف التربوي في إدارات التعليم

إدارة الإشراف التربوي في إدارة التعليم امتداد طبيعي للإدارة العامة للإشراف التربوي بالوزارة ، ومهامها تتمثل فيما يأتي :-

(أ) الفعاليات الإشرافية :

١ - إعداد وتنفيذ خطة شاملة لتكامل العمل التربوي - التعليمي في الميدان بالتنسيق مع القائمين على التوجيه والإرشاد ، والنشاط الطلابي ، والتدريب التربوي ، وغيرهم من ذوي العلاقة .

٢ - دراسة خطط المشرفين التربويين ، والتأكد من وفائها باحتياجات الميدان ، وإعداد الإمكانات اللازمة لنجاحها .

٣ - متابعة العمل الإشرافي ميدانياً للاطمئنان على مدى فاعليته وتعزيز الإيجابيات ، وحلّ المشكلات .

٤ - تحليل تقارير مديري مراكز الإشراف التربوي والمشرفين التربويين والأخذ بالصالح من مقترحاتهم .

٥ - المشاركة في تدريب المشرفين التربويين ومديري المدارس ووكلائها والمعلّمين وخاصة المكلّفين أو المعيّنين حديثاً قبل مباشرتهم لأعمالهم .

٦ - الإشراف على مراكز الإشراف التربوي ، واستكمال تجهيزها ، وهيكلها الإداري ، وتفعيل دورها لتحقيق أهدافها .

٧ - تنسيق العمل وتحقيق التكامل بين مراكز الإشراف التربوي وأقسام الإشراف التربوي في الإدارة بما يخدم العملية التربوية التعليمية ويحقق أهداف الإشراف التربوي .

٨ - اقتراح الدراسات والبحوث والتجارب العملية في ميدان الإشراف التربوي، والمشاركة في تنفيذها .

٩ - تزويد الإدارة العامة للإشراف التربوي بتقرير شامل عن منجزات الإشراف التربوي في نهاية كلّ عام دراسي .

١٠ - تخطيط وإجراء المقابلات الشخصية للمتقدّمين للعمل في التدريس وللمتقدّمين لشغل عمل تربوي محدّد ، من أجل المفاضلة بينهم .

١١ - المشاركة في إعداد الخطط التدريبية وتنفيذها .

١٢ - تنمية العلاقات الإيجابية بين المدرسة والمجتمع المحلّي .

١٣ - تحليل المقرّرات الدراسية وإبداء المقترحات لتطويرها ، وإرسال ذلك إلى الإدارة العامة للإشراف التربوي .

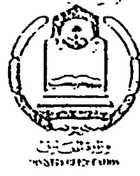
١٤ - القيام بالمهامّ الإشرافية أو التدريبية التي توكل إليها .

(ب) التنظيم الإداري :

١ - بناء قاعدة معلومات بشأن المشرفين التربويين والمدارس ومديريها ووكلائها والمعلّمين ، لتوظيفها في تقويم الواقع وبناء الخطط المستقبلية .

٢ - تقديم بيان بما تحتاج إليه الإدارة من المشرفين ، واتخاذ الإجراءات لتكليفهم وفق النظم والتعليمات المعتمدة بعد تحديد الاحتياج الفعلي من قبل الإدارة العامة للإشراف التربوي .

٣ - المشاركة في إعداد مدى الاحتياج من المعلّمين ، وتوزيعهم وفق إمكاناتهم بما يكفل تحقيق التوافق بين تخصّصاتهم وخبراتهم في المدارس وبين الأعمال والمهامّ التي تسند إليهم .



٤ – إعداد الحركة الداخلية للمشرفين التربويين وتشمل مديري المراكز الإشرافية .

٥ – اختيار واحد من المشرفين من كل قسم في الإشراف التربوي ليتولّى رئاسة القسم بالإضافة إلى عمله ، وتحديد مدة تكليفه وما يجب أن يقوم به من مهامَ .

٦ – الإشراف على الإجراءات المتبعة لاختيار مساعدي مديري المراكز ، واستصدار قرارات تكليفهم .

٧ – تحديد أسماء من يُرشَّحون ليكونوا مديري المدارس ووكلاءها وإجراء حركة تنقلاتهم وَفق الإجراءات والضوابط المعتمدة .

٨ – تشكيل لجنة للنظر في قضايا المعلّمين في ضوء التعليمات المنظّمة لذلك .

٩ – تنفيذ الأنظمة والتعليمات الصادرة من الإدارة العامة للإشراف التربوي .

مهامّ المشرف التربوي في إدارة التعليم

تتكوّن مهامّ المشرف التربوي من سلسلة من العمليات الشاملة المتتابعة والمترابطة التي تمثّل في مجموعها وحدة متكاملة تتمّ من خلال عمليات التعاون والتفاعل الإيجابي بين عناصر العملية التربوية التعليمية ، وَفق ما تقتضية السياسة التعليمية في المملكة .

وتتمثّل مهامّ المشرف التربوي فيما يأتي :

١ - إعداد الخطط الإشرافية والتنسيق في تنفيذها بما يحقّق أهداف الإشراف التربوي .

٢ - تشخيص أداء العاملين التربويين في المدرسة وتحسينه عن طريق توظيف أنماط وأساليب إشرافية مناسبة تراعي الفروق الفردية ، وتعود بالنفع على مستوى أداء المعلّم وتحصيل الطالب وتكامل شخصيته .

٣ - الإسهام في ازدهار شخصيات العاملين في الميدان التربوي بما يحقّق تنميتهم مهنيًا .

٤ - توظيف مفهوم « العلاقات الإنسانية » بينه وبين العاملين في الميدان التربوي بما يحقّق الشورى والرأي المشترك .

٥ - السعي إلى توظيف خطط وأساليب (= استراتيجيات) التدريس التي تقوم على مبدأ الشورى والحوار المشترك وإثارة التفكير ومهارات التعلّم الذاتي .

٦ - السعي إلى تطوير النمط الإداري في المدارس لتحقيق مبدأ الشورى والمشاركة في الرأي والعمل بروح الفريق .

٧ - إرشاد المعلّم إلى الأنماط المختلفة في تنظيم البيئة التعليمية الصفّية مثل : (تنظيم الطلاب لنقاش المجموعات الصغيرة ، تنظيم الطلاب على شكل نصف حلْقة ، تنظيم الطلاب للمناقشة الجماعية الدائرية) ، وتشجيعه على تطبيقها بما يحقّق تعليماً أفضل .

٨ - المشاركة في حلّ مشكلات الطلاب السلوكية والتحصيلية والصحيّة وإرشاد المدارس إلى الأساليب الحكيمة الناجعة في علاج هذه المشكلات .

٩ - مشاركة المدارس في العناية بالطلاب الموهوبين من خلال تطبيق اختبارات ومقاييس اكتشافهم إعداد وتنفيذ برامج رعايتهم .

١٠ - تفعيل استخدام مصادر التعلّم المختلفة واستخدام الوسائل التعليمية والمعامل والمختبرات .

١١ - المشاركة في إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التربوية وتقويمها وتطويرها .

١٢ - تفعيل القواعد التنظيمية والتعليمات ، والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة للعمل على تطويرها .

١٣ - إعداد التقارير بشأن ما يقوم به المشرف التربوي من أعمال .

١٤ - المشاركة في تحليل المقرّر الدراسي وإبداء المقترحات لتطويره .

١٥ - الإشراف على أعمال الاختبارات في المدارس .

١٦ - إجراء المقابلات الشخصية للمتقدّمين للعمل في التدريس في مادة تخصّصه ، والمتقدّمين لشغل عمل تربوي محدّد ، من أجل المفاضلة بينهم .

١٧ - إجراء البحوث والإشراف على التجارب الهادفة إلى تطوير العملية التربوية وتحسين مخرجات التعليم .

سامي ١٦/١ هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف
الإشراف التربوي والتدريب



الرقم ....
التاريخ ....
المشفوعات ....

تعميم إلى جميع إدارات التعليم

سعادة المدير العام للتعليم بمنطقة .... وفقه الله

سعادة مدير التعليم بمحافظة .... وفقه الله

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته .. وبعد :

فرغبة من الوزارة في إيجاد صيغة موحدة لاختيار وتكليف المشرفين التربويين ، وحرصاً على الارتقاء بمستوى الإشراف التربوي ، وتمشياً مع ما جاء بالفقرة (ب) من المادة (ثانياً) من محضر اجتماع المديرين العامين للتعليم ومسئولي الوزارة المنعقد في مدينة جدة في اليوم السادس من شهر محرم عام ١٤١٧هـ الذي تمت موافقتنا عليه بموجب تعميمنا رقم ١٢٩ وتاريخ ١٤١٧/١/١٨هـ تجدون برفقه ما يلي :

- شروط وضوابط اختيار المشرف التربوي .
- إجراءات اختيار المشرف التربوي وتكليفه .
- أسس المفاضلة بين المرشحين للإشراف التربوي .
- حركة تنقلات المشرفين التربويين .
- ضوابط إنهاء تكليف المشرف التربوي .

وبناء على ذلك يراعي ما يلي :

١- تقوم الإدارة العامة للإشراف التربوي والتدريب بناء على ما يتوافر لديها من معلومات عن عدد المعلمين في كل تخصص وعدد المدارس بتحديد احتياج إدارات التعليم من المشرفين التربويين ويكون ذلك بحدود [٧٥-١٠٠] معلم أو مدرسة للمشرف الواحد ويكون نصاب مشرف المكتبة والبحث ما بين ٧٥-١٠٠ معلم أو ١٥٠-٢٠٠ مكتبة مدرسية .كما تتم دراسة الحالات التي لا يصل فيها عدد المعلمين أو المدارس إلى ذلك العدد وتقدير احتياج إدارات التعليم من المشرفين التربويين لها .

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف



الرقم ....
التاريخ ....
المشفوعات ....

٢- تصدر الادارات العامة للتعليم قرارات التكليف للعمل في الاشراف التربوي لمدة عام دراسي واحد ، وقرارات تجديد التكليف سنوياً ، وتزود الادارة العامة للإشراف التربوي والتدريب بصور من هذه القرارات .

٣- لا يجوز تفريغ المشرف التربوي للقيام بأعمال أخرى غير أعمال الإشراف التربوي .

٤ لايجوز تخفيض نصاب المشرف التربوي ماعدا رئيس الاشراف ورؤساء مراكز الاشراف فيخفض نصابهم من المعلمين بما يسمح لهم بمزاولة أعمالهم ولايفرغ أحدهم إلا إذا بلغ عدد المشرفين في الادارة أو في المركز مابين ١٥ - ٢٠ مشرفاً تربوياً ، وإذا قل عددهم عن ذلك فيقوم بالإشراف على عدد مناسب من المعلمين أو من ادارات المدارس .

٥- يلغى هذا التعميم ما يتعارض مع ماورد فيه من تعاميم سابقة .

لاعتماده والعمل به من تاريخ صدوره .

وتقبلوا تحياتي ،،،،،،

وزير المعارف

محمد بن أحمد الرشيد

الدوسري/٢٨/١١/٢٠

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف



الرقم ....
التاريخ ....
المشفوعات ....

(١)

أولاً : شروط وضوابط اختيار المشرف التربوي

الشروط الواجب توافرها في المرشح للعمل مشرفاً تربوياً

١- أن يكون حاصلاً على الشهادة الجامعية في المادة التي سيتولى الإشراف عليها مع خدمة تربوية لا تقل عن أربع سنوات في تدريس المادة أو في إدارة المدرسة لمن يرشح مشرفاً للإدارة المدرسية أثبت خلالها نجاحاً ملحوظاً واستعداداً ورغبة في العمل في الإشراف التربوي ، وأن يكون على رأس العمل في مجال التخصص أثناء الترشيح .

٢- ألا تقل درجته في الأداء الوظيفي فنياً ومسلكياً عن ٩٠٪ من الدرجة النهائية خلال السنوات الأربع الماضية .

٣- ألا يكون قد صدر بحقه ما يدل على تقصيره في عمله أو على مايشوب سلوكه ، وألا يكون طرفاً في قضية قائمة .

٤- أن تتوافر في المرشح الخصائص الآتية :

أ - التحلي بالأخلاق الإسلامية وأن يكون قدوة حسنة .

ب- قوة الشخصية والقدرة على الحوار والمناقشة .

جـ- التمتع بالعلاقات الإنسانية الإيجابية (حسن تعامله مع زملائه من المعلمين والتعاون مع الهيئات الإدارية والإجتماعية ذات العلاقة بالعملية التربوية) .

د- الثقافة وسعة الإطلاع .

هـ- القدرة على اتخاذ القرارات التربوية البناءة .

و- سلامة الصحة البدنية .

ز- المظهر المناسب .

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف



الرقم ....
التاريخ ....
المشفوعات ....

ثانياً: إجراءات اختيار المشرف التربوي وتكليفه :

١- تطلب إدارة التعليم عن طريق تعميم داخلي من الراغبين في العمل في الإشراف التربوي تقديم طلباتهم ، وتوضح في التعميم الشروط المطلوبة في المرشح .

٢- يقوم كل معلم أو مدير مدرسة يرغب في العمل في الإشراف التربوي بكتابة المعلومات الخاصة به في الفقرة أولاً من (بطاقة ترشيح للإشراف التربوي) ويقدمها مع ملف يحوي أيضاً صوراً من كافة المؤهلات الدراسية والتدريبية التي يحملها ، كما يقوم المشرف التربوي بترشيح من يتوسم فيه القدرة والكفاءة للعمل مشرفاً تربوياً ، وعليه أن يحاول إقناعه بتقديم الطلب واستكمال الأوراق .

٣- يرفع طلب الترشيح من قبل مدير المدرسة إلى إدارة التعليم ، ويرفق بالطلب توصيتان سريتان واحدة من مدير المدرسة والأخرى من المشرف التربوي توضح المزايا القيادية للمرشح ، وقدراته على الاتصال والتفاعل الإيجابي مع الآخرين ، وأية مزايا في المرشح وأية جوانب يرون التنبيه عليها ، ويكتفى بواحدة من المشرف التربوي بالنسبة لمدير المدرسة .

٤- تحال الطلبات إلى أحد المشرفين التربويين للتأكد من انطباق الشروط على المرشح ، ولاستكمال حقول (بطاقة ترشيح للإشراف التربوي) من الجهات المعنية في إدارة التعليم ، والقيام بزيارة المرشح ثم كتابة توصية سرية عنه .

٥- يعرض المشرف التربوي أوراق المرشحين بعد استكمالها على رئيس الإشراف التربوي للإطلاع عليها ، وليقوم الرئيس بتدوين رأيه في المرشح.

٦- تشكل لجنة في إدارة التعليم برئاسة رئيس الإشراف التربوي ، ورؤساء الشعب المختصة لدراسة الطلبات ، وإجراء المفاضلة المبدئية ، وتحديد أسماء من تجرى لهم المقابلة الشخصية .

٧- ترفع إدارات التعليم في المحافظات الطلبات المختارة إلى الإدارة العامة للتعليم في المنطقة .

٨- تشكل في الإدارات العامة للتعليم لجنة لإجراء مقابلات شخصية للمرشحين والمفاضلة بينهم وتكون برئاسة رئيس الإشراف التربوي في المنطقة وثلاثة من المشرفين التربويين يكون أحدهم من تخصص المرشح للإشراف ، وفي حالة مقابلة مرشح من إدارة التعليم في إحدى المحافظات فينضم للجنة رئيس الإشراف التربوي في المحافظة أو أحد المشرفين فيها ويتم إشعار إدارة التعليم بالمحافظة بمواعيد مقابلة مرشحيها والتنسيق معها في ذلك .

ثالثاً : أسس المفاضلة بين المرشحين للإشراف التربوي بناء على ما يحصلون عليه من درجات في العناصر التالية :

١- المؤهل العلمي بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراه ، ويراعي في هذين الأخيرين أن يكونا في نفس التخصص في البكالوريوس ، أو في التربية .

٢- التقدير في البكالوريوس .

٣- الإنتاج العلمي والمهني (البحوث والدراسات في مجال التخصص المتقدم له أو في المجالات التربوية) .

٤- الدورات التدريبية .

٥- سنوات الخدمة في التعليم .

بسم الله الرحمن الرحيم



الرقم ....
التاريخ ....
المشفوعات ....

٦- المقابلة الشخصية (ويخصص لها ٢٥٪ من المجموع العام لدرجات المفاضلة).

٧- الاختبار التحريري في المادة العلمية ، وفي مواضيع تربوية .

رابعاً : حركة المشرفين التربويين :

١- ترفع إلى الإدارة العامة للإشراف التربوي والتدريب طلبات إنتقال المشرفين التربويين من إدارة تعليم إلى أخرى ، ويتم ذلك في موعد أقصاه قبل نهاية الفصل الدراسي الثاني بشهرين .

٢- تقوم الإدارة العامة للإشراف التربوي والتدريب بإصدار حركة تنقلات المشرفين .

خامساً: ضوابط إنهاء تكليف المشرف التربوي

ينهى مدير عام التعليم بالمنطقة تكليف المشرف التربوي في حالة حدوث إحدى الحالات الآتية :

١- إذا تدنى تقديره في الأداء الوظيفي عن ٨٥٪ .

٢- إذا أوصى بإنهاء تكليفه رئيس الإشراف التربوي ومدير التعليم .

٣- إذا رأت الجهة المختصة بجهاز الوزارة إنهاء تكليفه .

وتزود الإدارة العامة للإشراف التربوي والتدريب بصورة من قرارات إنهاء التكليف ، أو إنهاء العقد .

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى



الرقم : ٣٢٦/١/ل,د,ح
التاريخ : ١٤٢٢/٤/٢٥هـ
المشفوعات : ....

سعادة مدير التعليم

بمحافظة جدة **الموقر**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ..

نفيد سعادتكم بان الطالب/ محمد بن عيسى الشاعري ، احد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس ، ويرغب في تطبيق الاستبانة الخاصة بدراسته ، وموضوع بحثه بعنوان :

التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية

لذا آمل من سعادتكم التكرم بالموافقة وتسهيل مهمة الطالب ليتمكن من تطبيق الاستبانة ٠

شاكرين لكم كريم تعاونكم ٠

وتقبلوا خالص التحية والتقدير ؛؛؛

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

أ.د٠ محمود بن محمد كسناوي

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤-٠٢-(١٠ خطوط)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكـة العربيـة السعوديـة
وزارة المعـارف
الإدارة العـامة للتعليـم بمكة (تعليم جدة)
التطويـر التربـوي



الرقـم : ٢١٤٦٤٨٢
التاريخ : ١/٦/١٤٢٣هـ
المشفوع: ١
البحوث التربوية

م/ تسهيل مهمة باحث

اسم الباحث : محمد بن عيسى الشاعري

عنوان البحـث : " التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموقرافية "

الجامعة : ام القرى الكلية : التربية

مجتمع البحث : المشرفون التربويون

أداة البحث : إستبانة

المكرم / مدير الإشراف التربوي المحتـــرم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد

بناءً على توجيه سعادة المدير العام للتعليم بمنطقة مكة المكرمة بشأن السماح للباحث الوارد اسمه أعلاه بإجراء بحثه على عينة من مجتمع الدراسة المشارإليه ، آمل مساعدة الباحث على تطبيق أداة بحثه مالم يكن هناك ما يمنع نظاماً ، علماً بأن الباحث يتحمل المسؤولية المتعلقة ببحثه .

والله الموفق .

مدير إدارة التطوير التربوي

علي عبدالله بن عثمان فلاتة

الشيخ مدير المركز
نأمل التعاون مع الباحث في تعبئة الاستبانة من قبل الزملاء المشرفين التربويين
وتقبلوا الشكر
مدير الإشراف التربوي
١٦ / ٦ / ١٤٢٣

صورة للبحوث التربوية

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى



الرقم : ٦٣٢٩٦/١/ل/ح
التاريخ : ٢٥/٢/١٤٢٣هـ
المشفوعات : ....

سعادة مدير التعليم
بمحافظة القنفذة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. وبعد ..

نفيد سعادتكم بأن الطالب / محمد بن عيسى القناعري أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس ، ويرغب في تطبيق الاستبانة الخاصة بدراسته ، وموضوع بحثه بعنوان :

التوافق النفسي لدى المتوفى عنهن أزواجهن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية

لذا آمل من سعادتكم التكرم بالموافقة وتسهيل مهمة الطالب لتمكينه من تطبيق الاستبانة .

شاكرين لكم كريم تعاونكم

وتقبلوا خالص التحية والتقدير ،،،

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

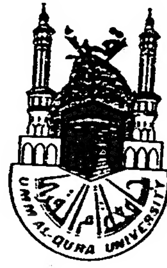
د. محمود بن محمد كسناوي

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gamaat Umm Al Qura Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel : 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص.ب ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٢٦ جامعة
فاكسميلي ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون ٥٥٧٤٦٤٤ - ٠٢ (عشرة خطوط)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى



الرقم : ١٥٤ / أ / ١
التاريخ : ١١ / ٤ / ١٤٢٤هـ
المشفوعات : ــــ

سعــادة عميد كلية التربية بمكة حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد:

فبناء على الخطاب الذي تقدم به الطالب / **محمد عيسى محسن الشاعري** من قسم علم النفس ويرغب فيه إفادته عن موضوع بعنوان :

" التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية "
والــذي اختاره لينال درجة الماجستيرمن جامعة ام القرى ، يفيد معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإســلامي بان البحث لا يوجد ضمن قاعدة البيانات المتوفرة بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية بالرياض.

وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري



عميد معهد البحوث العلمية

أ.د/ محمد حمزه السليماني

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة ام القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي : ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٠٢ - ٥٥٧٤٦٤٤ (١٠ خطوط)